

Malaise dans le travail

Pierre Boisard –Chargé de recherches IDHE, ENS Cachan

Malaise dans le travail

Mémoire présenté par Pierre Boisard, Chargé de recherches à l'IDHE Cachan

En vue de la soutenance d'un

Diplôme d'habilitation à diriger des recherches en Sociologie

Directeur :

Yves Lichtenberger, Professeur de sociologie, Université de Marne-la-Vallée.

Rapporteurs :

Jean-Michel Bonvin, Professeur des Universités, École d'études sociales et pédagogiques de Lausanne ;

Annette Jobert, Directrice de recherches, IDHE, Paris Ouest Nanterre-La Défense ;

Catherine Paradeise, Professeur des Universités, Université de Marne-la-Vallée.

Jury :

Jacques Freyssinet, Président, Professeur émérite ;

Denis Clerc, invité ;

Claude Didry, Directeur de recherches, IDHE, ENS Cachan ;

Jean-François Germe, Professeur des Universités, CNAM ;

Guy Groux, Directeur de recherches, CEVIPOF ;

Katia Vladimirova, Professeur des Universités, UNWE, Sofia, Bulgarie.

ENS CACHAN, le 6 Décembre 2010

SOMMAIRE

<u>Préambule</u>	p 4
<u>Introduction</u>	p 11
<u>1 – Le retour de la valeur travail : centralité du travail et RDT</u>	p 18
<u>2 – Des représentations décalées</u>	p 39
<u>3 – Les mutations du travail</u>	p 53
<u>4 – Entre attachement et désenchantement : malaise dans le travail</u>	p 65
<u>5 – Les nouveaux risques du travail</u>	p 72
<u>6 – Les difficultés de la reconnaissance</u>	p 92
<u>7 – La sécurisation des parcours professionnels</u>	p 119
<u>8 – La conciliation vie professionnelle vie familiale</u>	p 131
<u>Conclusion</u>	p 143
<u>Bibliographie</u>	p 147

PRÉAMBULE

Le mémoire que je présente pour l'obtention du diplôme d'habilitation à diriger des recherches requiert un propos liminaire. Pour ne pas empiéter sur le temps qui vous appartient ni à celui que nécessiteront les réponses à vos questions et remarques, je me limiterai à exposer pourquoi j'ai choisi la question du travail et quelle contribution j'ai souhaité y apporter.

Tout au long de ma carrière de chercheur, que ce soit au Centre d'études de l'emploi, au CERC ou à l'IDHE, le travail est demeuré un thème permanent de mes travaux, bien que souvent connexe. Pourtant, s'il me fallait désigner une question centrale, je m'arrêterai sur l'emploi. Il n'y a rien de surprenant à cela quand on a passé près de trente ans dans un organisme placé sous la tutelle du ministère du Travail qui, on le sait, depuis l'apparition du chômage de masse à la fin de la décennie soixante-dix, se préoccupe principalement de l'emploi. Cependant un sociologue ne peut pas étudier l'emploi en ignorant le travail. C'est un des éléments de différenciation entre économistes et sociologues. Pour l'économiste standard, la notion de travail est généralement synonyme d'emploi alors que pour le sociologue, si emploi et travail sont deux objets bien distincts, ils entretiennent entre eux des liens puissants et nombreux dont il faut saisir la dynamique. Tous les sociologues qui s'intéressent au travail et à l'emploi le savent.

La politique de réduction de durée du travail couvrant la période 1981 – 2001 a eu pour visée centrale, sinon exclusive, la création d'emplois. De cette époque, date, à mon avis, cette subordination du souci du travail à la politique d'emploi comme l'a bien relevé, entre autres, Françoise Piotet (2007). Certes, l'amélioration des conditions de vie et de travail grâce à l'augmentation du temps libre et à la diminution de la charge de travail était un effet attendu mais la priorité donnée à l'emploi a amené à privilégier des modalités de réduction du temps de travail ne prenant pas en compte le bien-être des salariés. Mes travaux, parmi d'autres, ont fait ressortir que s'il y avait bien eu des retombées positives en termes d'emplois, moindres cependant qu'espéré, cette politique avait aussi eu pour conséquence l'intensification du travail et la dégradation des conditions de travail d'une partie des salariés. Cela importait peu, pourvu que le niveau de l'emploi montât.

Conscient de cet oubli du travail au nom de l'emploi, j'ai dû me résigner à ne le traiter que comme une question seconde, sans renoncer pour autant à signaler l'existence du problème. J'ai ainsi mis en évidence la persistance d'anciens risques et l'émergence de nouvelles

difficultés, notamment, la difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale du fait du développement des horaires atypiques. Mais ces mises en garde sur les effets non voulus de la réduction de la durée du travail sont demeurées quasiment inaudibles et, de fait, superbement ignorées.

L'oubli du travail concret a été conforté par une salve éditoriale annonçant la fin du travail, que ce soit en raison d'une allergie juvénile, des gains de productivité apportés par les nouvelles technologies, des visées sataniques de la classe dirigeante ou de la révélation tardive des véritables aspirations des masses populaires enfin libérées de la morale chrétienne et du rigorisme communiste. À la fin du siècle dernier, le travail ne semblait plus devoir intéresser que les ergonomes entendus par leur seule paroisse, une poignée de psychosociologues et quelques experts opiniâtres. Toutefois, il avait encore droit à quelques coups de projecteurs dans le cadre de travaux dont il n'était pas l'objet central : relations professionnelles, sociologie des organisations ou des professions, sociologie de l'emploi notamment.

Au tournant du siècle, plusieurs événements vont remettre le travail sur le devant de la scène. C'est d'abord l'écho rencontré par quelques ouvrages, celui de Marie-France Hirigoyen (1998) sur le harcèlement moral et ceux de Christophe Dejours et en particulier *Souffrance en France* (1998). À la faveur de ces publications que confortent les données issues de l'enquête Sumer et des enquêtes de la Dares sur les conditions de travail, les risques du travail refont surface : maladies professionnelles, accidents du travail, tandis que l'on découvre les risques psychosociaux, le stress et les suicides liés au travail. Enfin, la campagne des présidentielles de 2007 du principal candidat de droite fait de la valeur travail un de ses thèmes privilégiés.

Ces ouvrages, publications et déclarations doivent l'écho qu'ils ont rencontré à la montée d'une plainte nouvelle dont la profondeur et la persistance attestent de l'enracinement. La confusion qui caractérise l'expression de la souffrance au travail, l'emploi de ce terme en est une des marques, ne doit pas amener à conclure qu'il ne s'agit que d'une pure illusion ou l'effet de je ne sais quel battage médiatique. Que la plainte soit confuse n'indique pas qu'elle est sans cause réelle. Cela doit nous suffire et, personnellement, cela m'a suffi pour aller y regarder de plus près. La période a donc vu à la fois la reprise en compte de la centralité de la valeur travail et la prise de conscience de la montée de nouvelles pathologies liées au travail et de l'extension d'un mal-être généré par des rapports de travail dégradés. Que ce soit comme valeur, source de réalisation de soi ou de souffrance, le travail est redevenu une question sociale centrale. J'y ai vu une incitation à reprendre l'examen de cette question et

l'assurance que mon propos avait quelque chance d'être audible. Restait à savoir de quelle manière l'aborder, d'autant que ma situation ne favorisait pas l'entreprise.

Étant passé du Centre d'études de l'emploi au Conseil de l'emploi des revenus et de la cohésion sociale, je n'avais pas gagné en latitude pour aborder le travail dont l'étude ne figurait pas au rang de ses missions. Toutefois, le thème de la cohésion sociale m'a fourni l'opportunité d'organiser un séminaire sur ce thème me permettant de ressaisir la question du travail sous un angle nouveau. Regarder le travail comme facteur de cohésion sociale, c'était l'occasion de relire Durkheim et de questionner la puissance cohésive du travail. Cette question demeure, aujourd'hui encore, objet de débat entre ceux qui comme Jacques Donzelot, considèrent que les relations de travail ne parviennent plus à consolider un corps social soumis aux forces centrifuges de la mondialisation et ceux qui comme Robert Castel, estiment qu'elles constituent encore, à condition de les sécuriser, le ciment social le plus sûr. Pour ma part, s'il me semble que le travail peut demeurer un puissant opérateur de cohésion sociale, je perçois aussi ce qui risque d'en faire un facteur de dissension et de délitement du lien social. La question qui se pose est donc de dégager les conditions permettant d'assurer sa fonction cohésive, dans les conditions de la modernité tardive. J'ai traité cette question dans un article publié dans *Droit Social* en 2008.

Mon intégration à l'IDHE, ma participation aux travaux du réseau européen Capright m'ont donné les moyens de reprendre le clavier sur le thème du travail. La première difficulté à laquelle j'ai été confronté consistait à reformuler une problématique prenant en compte tout ce qui s'exprimait à propos du travail, plaintes, revendications comme déclarations officielles tout en gardant le point de vue critique du sociologue. C'est l'occasion de dire comment je conçois la posture du sociologue. Pour moi, la fonction du sociologue est nécessairement critique mais la dénonciation n'est pas sa mission. En l'occurrence, je considère que tout ce qui s'est dit et écrit sur la souffrance au travail et les risques psychosociaux mérite un examen critique car c'est une production sociale signifiante. L'objectif du sociologue est de comprendre les raisons de son émergence et sa fonction mais aussi ce qu'il exprime à la fois de détresse sociale et de quête de sens. Il ne s'agit donc nullement pour moi de dénoncer les effets anesthésiants de je ne sais quel discours idéologique dominant ou, à l'inverse, de produire, par dévoilement, une analyse scientifique susceptible d'éclairer les masses et de les guider vers leur émancipation.

J'espère avoir dit pourquoi, la production d'un texte sur le travail, s'inscrit dans la logique de mon parcours. La conjoncture me donnait l'occasion de revenir sur la question du travail avec

quelque chance d'être entendu. En outre, l'abondance des prises de position, des enquêtes et sondages ainsi que la production de rapports, d'articles et d'ouvrages offrait à l'analyse et à la réflexion un matériau volumineux. Cependant, cette abondance, s'ajoutant à une montagne impressionnante de travaux plus anciens, pouvait aussi constituer un obstacle. N'était-ce pas une forme d'inconscience que de vouloir ajouter ma propre contribution à cet ensemble gigantesque où tout semble avoir déjà été dit et mieux ? D'évidence, l'exhaustivité m'était interdite. Y renoncer allait de soi, mais le risque que je devais assumer était de passer à côté de travaux essentiels car cachés à mon insuffisante clairvoyance. Il n'y a aucun doute que c'est ce qui s'est passé et vous ne manquerez pas de me le faire remarquer. Pour une part, je le dis à titre préventif, cela relève d'un choix délibéré quant à l'angle adopté, mais cela ne justifie certainement pas mes oublis.

Pour vous aider à faire le partage entre oublis involontaires et choix délibérés, mais éventuellement critiquables, j'exposerai maintenant ce que j'ai voulu ajouter à la somme des écrits sur le travail. Auparavant, pour faire comprendre ma démarche, il me faut dire que la question initiale qui a amorcé ma réflexion est un regard rétrospectif sur les changements qui ont affecté le travail depuis mes toutes premières enquêtes. Me reportant par le souvenir trente ans en arrière, j'ai mesuré l'importance des transformations. Je pensais alors que si je retournais dans ces ateliers d'électronique ou d'électromécanique dans lesquels j'avais enquêté, et auparavant, travaillé, je serais stupéfié par le changement, si toutefois ces ateliers existaient encore. Voilà mon point de départ : la conscience d'une véritable mutation en trois décennies seulement, à laquelle j'ai assisté au cours de ma carrière de sociologue.

Rien d'original dans ce constat qui fait consensus, ce n'est pas cela qui pouvait être le cœur de mon mémoire. Il m'est cependant apparu nécessaire de caractériser les principaux traits de ce changement qui ne se limite pas à la diffusion de nouvelles technologies ou à la modernisation des entreprises, phénomène auquel j'ai consacré plusieurs enquêtes. Il y a eu d'autres évolutions : expansion du secteur des services, montée en qualification des salariés consacrant et accompagnant la croissance de la part de l'intellect dans le travail, arrivée massive des femmes dans les industries et les services. Ma première étude, à partir d'enquêtes en entreprises, portait sur la féminisation de l'emploi dans l'industrie électronique. À vrai dire, tout cela aussi était bien documenté et admis, mais, à le rappeler, il m'apparaissait clairement que les représentations dominantes du travail étaient en décalage avec ce qu'il était devenu. Ce décalage entre le travail réel et sa représentation est un des deux principaux apports de ce mémoire. J'ai développé ce point car je le pense crucial. En effet il n'est pas

sans conséquence de méconnaître dans nos représentations courantes ce qu'est réellement le travail. Continuer à se le représenter par exemple sous l'apparence du métallurgiste des années cinquante n'est pas anodin. Une pareille méconnaissance participe de l'actuel malaise du travail et masque ses causes profondes. Je ne reprendrai pas ce qui est développé dans mon mémoire à ce sujet, permettez moi seulement d'insister sur une difficulté propre au travail contemporain qui est la difficulté de sa représentation autant visuelle que discursive, conséquence de son caractère abstrait et de sa complexité.

Cette difficulté à représenter, à expliquer et à faire comprendre aux autres en quoi consiste son travail, n'est pas sans effet sur ce que je revendique comme mon deuxième apport sur la question, à savoir la question de sa reconnaissance. Parmi les insatisfactions que les salariés expriment, le manque de reconnaissance est en bonne place, cela ressort de nombreux sondages et de quelques enquêtes. Une forte proportion de salariés se plaignent que leur travail ne reçoit pas la reconnaissance qu'il leur semble mériter. On sait que le thème de la reconnaissance connaît une certaine vogue depuis les travaux d'Axel Honneth. À sa suite, mais pas forcément selon la même vision, plusieurs ouvrages sont parus sur ce même sujet. Cependant, la reconnaissance au travail n'a pas été réellement étudiée en tant que telle. C'est pourquoi, j'ai tenu à apporter un éclairage nouveau sur cette question. Je tiens toutefois à préciser que je ne suis pas pleinement satisfait de ce que j'ai écrit dans ce mémoire. Aujourd'hui, sur cette question qui demeure au centre de mes réflexions, je pousserais plus loin l'analyse.

Si on prend acte de l'insatisfaction des salariés, il reste à préciser la nature exacte de leur demande de reconnaissance et à dégager les moyens de la satisfaire. Passant en revue les diverses expressions du déficit de reconnaissance, il m'a paru nécessaire de prendre en compte la diversité des types d'entreprise en activant l'approche conventionnaliste en termes de logiques d'entreprise. C'était aussi l'occasion de renouer avec les travaux que j'avais menés au CEE en collaboration avec Laurent Thèvenot, François Eymard-Duvernay et Marie-Thérèse Letablier, travaux qui avaient débouché sur plusieurs publications dont celle intitulée « Le Camembert : normand ou normé. Deux modèles de production dans l'industrie fromagère ». J'ai postulé que les signes de reconnaissance revendiqués devaient être en cohérence avec les logiques dominantes dans l'entreprise. Ainsi, à la logique domestique correspondent les marques de considération patronales, à la logique industrielle, la progression dans l'échelle des qualifications, à la logique marchande, les primes et bonus et à la logique connexionniste l'élargissement du réseau de relations. Cependant, aucune

entreprise ne relève d'un seul modèle, on se trouve le plus souvent en présence de mixtes de deux ou trois logiques, en conséquence, les modes de reconnaissance attendus devraient être composites. Il importe, dans tous les cas, de ne pas oublier la composante marchande présente dans toutes les entreprises et donc, que la reconnaissance du travail doit passer aussi par l'équivalent général, c'est à dire l'argent, que ce soit sous forme de primes et/ou d'augmentations de salaire.

La lecture du dernier ouvrage d'Yves Clot *Le travail à cœur* (2010) m'a suggéré que la demande reconnaissance des salariés était aussi l'exigence de pouvoir se reconnaître dans leur travail en l'accomplissant selon leur propre exigence de qualité. Or, selon Yves Clot, bien souvent la qualité est empêchée et les salariés ne comprennent, ni ne savent quelle est la qualité demandée par leur entreprise ou bien même doivent renoncer à leurs critères individuels ou collectifs de qualité, fruits de l'expérience, pour se conformer à des critères qu'ils estiment insatisfaisants. La qualité empêchée contrarie la reconnaissance car les salariés ne peuvent plus se reconnaître dans leur travail qui perd tout sens à leurs yeux. Cet aspect devrait être ajouté à mon approche de la reconnaissance au travail. Mais, sur ce point également, il faut prendre en compte les différentes conventions de qualité ainsi que François Eymard-Duvernay l'a démontré. La qualité domestique n'est pas la qualité industrielle ou marchande. Les difficultés surgissent lorsqu'il y a évolution des critères de qualité. Par exemple lorsque les critères marchands sont privilégiés au lieu des critères industriels. Ce changement dans les critères de qualité du travail, surtout lorsqu'ils ne sont ni expliqués ni débattus, dévaluent la qualité du travail aux yeux des salariés attachés aux anciens critères.

J'ai aussi porté ma réflexion sur deux autres questions, mais je ne prétends dans ces domaines ni à la primauté ni à l'originalité : la sécurisation des parcours professionnels et la conciliation vie professionnelle vie familiale. Qu'ai-je ajouté à ce qui a déjà été écrit sur ces deux importantes questions ? Certainement peu de choses, sinon d'avoir souligné l'importance d'agir dans ces domaines pour remédier au malaise actuel et d'avoir mis l'accent sur la nécessité de l'intervention de l'État. Qu'on me comprenne, je ne préconise nullement une intervention autoritaire de la puissance publique sur la base de préconisations de quelques experts. Les réformes et régulations devront procéder d'une large consultation suivie de négociations entre les parties prenantes. Le rôle assigné à l'État serait de prendre l'initiative d'organiser la consultation, d'impulser les négociations, d'en tirer les conclusions et de les traduire en lois et règlements, en tenant compte du bien commun.

Cette nécessaire intervention de l'État ne peut toutefois suffire pour soigner les pathologies du travail. L'essentiel relève de l'action des acteurs sociaux, au plus près des problèmes concrets. Il leur appartient de veiller à appliquer les lois et directives en les adaptant aux situations et, en matière de reconnaissance et à organiser la délibération nécessaire sur les critères souhaitables de qualité du travail.

Introduction

Chateaubriand, en 1841, à l'aube de la révolution industrielle, faisait déjà, du travail la condition de l'indépendance des peuples : « Ainsi la liberté ne se conserve que par le travail, parce que le travail produit la force. »¹. Depuis cette question n'a cessé de hanter l'esprit des philosophes, des sociologues et des politiques. La prise en compte de l'importance du travail dans les sociétés industrielles s'est traduite par un questionnement sur la légitimité de la place qu'il occupe et sur les conditions dans lesquels il s'exerce. La grande enquête de Villermé en 1840, faisait apparaître au grand jour l'inhumanité des conditions de travail. Depuis l'industrialisation, deux attitudes s'opposent, soit l'encouragement à la désobéissance et à la désertion et l'incitation à la paresse, soit l'appel à la lutte dans l'espoir qu'une transformation de la propriété sociale des moyens de production garantisse la fin de l'exploitation capitaliste et le bonheur au travail.

Entre 1990 et 2005 dominait l'idée que le travail était menacé d'extinction, réduit à la portion congrue et plus du tout présentable à l'autel des valeurs. On l'imaginait quittant la scène avec les classes laborieuses, parti très loin, l'industrie crachant ses fumées nocives en Chine, les bureaux traînant leur ennui en Inde, dernières haltes avant une disparition totale. Depuis longtemps, legs des socialistes utopistes et des chantres du progrès technique, le progrès social se mesurait à l'allègement du travail. Double allègement, celui de la pénibilité et celui de la durée consacrée au labeur. Cette marche triomphale dont les premiers pas datent de la révolution industrielle se lisait dans la décroissance progressive de la durée moyenne du travail. Certains voyaient se profiler à l'horizon de l'histoire la fin définitive du travail. Et déjà, avant même de s'être évanoui, le travail était considéré comme « une valeur en voie de disparition ».

Coup de théâtre, nous avons assisté ces derniers temps à un renversement complet de perspective. La campagne des présidentielles en France et les initiatives du nouveau Président de la République en ont témoigné : le travail a repris sa place au Panthéon des valeurs. Ce retour en grâce n'est pas réservé à la France mais c'est en France qu'il est le plus spectaculaire pour la raison que c'est dans ce pays que l'annonce de son déclin irrémédiable

¹ Chateaubriand, 1849, livre 42, chapitre 12.

avait été la plus tonitruante. Le *revival* du travail est d'abord éditorial et politique, mais il s'inscrit aussi dans le réel. Partout en Europe on ne parle que d'allonger la durée du travail, de faciliter l'accès des femmes au marché du travail et de retarder l'âge de départ en retraite.

Ce changement dans le discours dominant, véritable basculement de perspective, ne manque pas d'étonner. Que s'est-il donc joué au tournant du siècle pour que se transfigure ainsi l'image du travail ? D'horreur léguée par un dix-neuvième siècle impitoyable, puant la sueur et la suie, marquant les corps et mutilant les esprits, le voilà de retour, à nouveau exalté. Ce basculement du discours sur la valeur travail n'est pas le seul motif d'étonnement. L'hymne au travail coexiste avec une plainte insistante sur la dégradation des conditions de travail, le stress et les risques psychosociaux. Cette conjonction mérite l'attention car elle révèle un profond malaise. L'étonnement porte non seulement sur la rapidité du retour à la valeur travail après l'annonce de sa disparition mais également sur cette surprenante coexistence entre l'exaltation du travail et le sentiment qu'il est la source d'une profonde souffrance. C'est cet étonnement qui est, en quelque sorte, le point de départ de la réflexion présente. Pourquoi est-on passé aussi vite de la prophétie de fin du travail à l'injonction morale au travail comme devoir et valeur suprêmes et pourquoi, malgré un fort attachement à la valeur travail attesté par tous les sondages, les Français expriment-ils autant de souffrance et de désenchantement à son propos ?

La conviction d'une fin prochaine du travail a trouvé un terreau favorable avec la grave crise de l'emploi qui a sévi pendant les années quatre-vingt-dix dans la plupart des pays développés et plus encore en France. Une analyse superficielle de la situation pouvait alors laisser craindre une disparition progressive et irrémédiable du travail sous l'effet conjugué des progrès techniques et de la mondialisation. Simultanément, comme pour adoucir les effets de cette catastrophe annoncée par quelques augures et congédier les regrets, une critique multiforme du travail se faisait entendre. C'était pour une part la réactivation de l'antienne marxiste sur le caractère fondamentalement aliénant du travail dans les économies capitalistes et un plaidoyer en faveur d'un investissement plus marqué dans la vie de la cité et d'un hédonisme privé centré sur la vie familiale et les loisirs. Certains voyaient alors la réduction de la durée du travail comme une nouvelle étape vers la quasi suppression du travail.

En changeant de millénaire on a aussi changé de discours, non par la seule magie des chiffres mais parce que la situation a changé dans plusieurs domaines. L'amélioration relative de la situation de l'emploi et les effets pervers de la loi sur les trente-cinq heures ont fourni des éléments à une critique du processus de réduction de la durée du travail et à l'exaltation de la

valeur travail. La loi abaissant à trente-cinq heures la durée légale du travail, mesure phare du programme de la gauche dans la continuité mythique de la loi des 40 heures de 1936, devait concrétiser un nouveau pas en avant dans la baisse séculaire du temps de travail. Ce projet mûri dans les premières années de crise succédant aux Trente Glorieuses a fini par triompher en l'an 2000 après une première tentative de faible ampleur en 1982. Paradoxalement c'est au moment de la mise en application des trente-cinq heures que se produit le basculement d'une partie de l'opinion et le retour en grâce de la valeur travail. L'inscription dans le marbre des tables de la loi de la semaine de trente-cinq heures va se muer en son contraire, l'inscription demeure mais surchargée de codicilles qui transforment ce marbre en stèle funéraire. Résultat inattendu et paradoxal que n'avaient pas imaginé ses artisans. L'imaginaire de la réduction du temps de travail a réveillé un autre imaginaire, celui du travail valeur centrale et vecteur de la réalisation de soi. C'est aujourd'hui celui-ci qui occupe le devant de la scène. L'impressionnante production éditoriale sur la question du travail en est un signe parmi d'autres. Pas une semaine sans que paraissent au moins un ouvrage traitant du travail. Devant cette montagne de livres s'ajoutant à un corpus déjà fort abondant, il m'a fallu faire des choix radicaux de lecture, excluant de larges pans de la littérature, en fonction de choix fondés, non sur l'intérêt a priori, des travaux de grand intérêt sont passés à la trappe, mais sur les quelques points que j'ai voulu traiter.

Le renversement du discours sur le travail correspond à un changement de la situation sociale mais on peut se demander si la relation au travail a connu la même évolution. La vision apocalyptique de la fin du travail comme le prêche grandiloquent glorifiant la valeur travail ont indéniablement rencontré un certain écho mais le passage de l'une à l'autre signifie-t-il une transformation radicale du rapport au travail ou seulement une légère inflexion ? De même qu'il ne faut pas se laisser mystifier par l'impact réel des démonstrations implacables de la fin inéluctable du travail, de même il faut se garder de croire que le nouvel hymne au travail est désormais entonné à l'unisson.

Les représentations du travail qui ont cours ne correspondent nullement à la réalité. Le décalage entre la réalité du travail et ses représentations constitue la cause principale du malaise présent. Le travail a changé de scène mais les regards restent tournés vers un théâtre qui a autrefois résonné de bruit et de fureur mais qui, depuis peu, n'est plus qu'un théâtre d'ombres. La droite a privilégié de tous temps une vision morale et conservatrice, se défiant des effets de l'industrialisation et de la constitution de grandes entreprises. Sa conception reste marquée par sa fascination pour le travail d'un paysan individualiste et conservateur qui

récolte ce qu'il sème et ne revendique rien d'autre que d'être protégé des spéculateurs et de conserver sa terre. Lorsqu'elle ne manifeste pas un dédain aristocratique, la droite développe une vision morale du travail comme antidote à l'oisiveté, mère de tous les vices. Chaque fois que la réduction de la durée du travail a été débattue, elle a allégué, pour s'y opposer, la morale et les bonnes mœurs, prétendant qu'offrir du temps libre aux travailleurs, c'était ouvrir la voie à l'alcoolisme et à la débauche ou, pire encore, entraver la croissance économique.

La gauche, de son côté, avait fait de l'ouvrier de la grande industrie son champion exclusif. Son programme visait pour l'essentiel l'émancipation de la classe ouvrière qui constituait sa principale base électorale. Elle a accordé une large place à la réduction de la durée du travail et à l'augmentation des salaires. Elle n'a rien pu faire cependant pour freiner le déclin de l'industrie et des grandes concentrations ouvrières et n'a pas pour autant réussi à représenter les nouvelles couches populaires. Sa conception du travail reste marquée inconsciemment par les grands mythes du combat ouvrier contre l'exploitation capitaliste des débuts de l'ère industrielle.

Pour comprendre ce qui se joue aujourd'hui, il faut regarder le travail réel tel qu'il est vécu et pratiqué. Il faut pour cela rentrer dans les usines certes, mais aussi les bureaux, les supermarchés, les centres de soins, les parcs de loisirs, etc. Le travail n'est pas une abstraction intangible préservée des changements et insensible à l'air du temps. Il ne sert à rien de dissenter sur la valeur travail si on perd de vue ce que devient le travail concret et ce que vivent et ressentent les travailleurs.

En s'en remettant à une représentation dépassée, l'exaltation de la valeur travail tombe à plat. Quel sens cela a-t-il d'évoquer la France qui se lève tôt ? Alors que la réalité a changé du tout au tout, l'imaginaire du travail semble ne pas avoir évolué depuis un siècle. La diversité du travail aujourd'hui ne cadre pas avec cette vision datée. Se lever tôt n'est en rien significatif du travail actuel. La persistance de cette image s'explique par l'impossibilité d'une représentation claire du travail. Ce qui reste en nos têtes d'images du travail l'associe encore à l'effort physique et à la peine plus qu'à une voie de réalisation de soi comme si seuls la souffrance, l'effort et la peine pouvaient justifier le revenu. C'est le sens profond du « travailler plus pour gagner plus » qui vise à accréditer un rapport arithmétique entre labeur et revenu et faire du salaire, selon une conception disciplinaire, la récompense de la peine.

Le décalage entre la réalité et sa représentation n'est pas la seule cause de la crise actuelle du travail, mais c'en est la principale. D'autres évolutions récentes : l'instabilité et l'insécurité de

l'emploi, la peur du chômage et des restructurations ont également leur part car elles minent l'engagement individuel et collectif des salariés. On a vu tant d'entreprises puissantes procéder, par choix ou par contrainte, à des fermetures de sites et à des licenciements par milliers que personne ne se sent désormais à l'abri du chômage et ne peut se projeter tranquillement dans l'avenir. A quoi bon en effet se dévouer corps et âme à une entreprise qui n'hésitera pas à licencier du jour au lendemain ? Les chefs d'entreprise qui déplorent un manque d'engagement de leurs salariés peuvent mesurer ainsi l'effet retour de leur propre incapacité à garantir la stabilité de l'emploi.

La crise actuelle du rapport au travail, outre l'insécurité de l'emploi et le fossé entre représentation et réalité s'alimente du sentiment d'une dégradation des conditions de travail. En toute logique les progrès techniques auraient dû, croyait-on, réduire la pénibilité des tâches et alléger le fardeau du travail. Il semble qu'il n'en soit rien. La pénibilité physique a globalement diminué mais la souffrance psychologique s'est invitée à sa place sur les lieux de travail. Les risques psychosociaux font des ravages et génèrent une souffrance qui conduit à la dépression et parfois au suicide. Il faut prendre la mesure exacte du malaise exprimé et tenter d'en comprendre les raisons. Devant cet amoncellement de griefs et le nombre surprenant d'ouvrages et d'articles sur la souffrance au travail on ne peut incriminer uniquement l'intensification du travail ou la dégradation éventuelle des conditions de travail, c'est plus profondément la transformation du travail et de la relation au travail qu'il faut interroger.

Parmi les nombreux maux dont souffre le travail aujourd'hui, figure aussi ce qu'on peut appeler une panne de l'avenir qui hypothèque l'investissement personnel. L'incertitude qui règne concernant le statut d'emploi mais aussi de la nature du travail des années futures dissuade les salariés de se projeter dans l'avenir et les empêche d'imaginer leur carrière future. Dépourvus de vision d'avenir, les travailleurs non seulement réduisent leur niveau d'investissement mais perdent aussi confiance dans leurs compétences et en viennent à douter du sens de leur activité et de leur propre vie.

La crise du travail est aussi une crise de sens pour soi-même et pour les autres. On n'exige plus seulement du travail un revenu, on lui demande en effet d'avoir du sens et de contribuer à la construction de son identité sociale, sinon l'implication personnelle requise perdrait toute signification et compromettrait sa propre estime de soi. Lorsque le travail perd tout sens ou devient incompréhensible ou dépourvu d'utilité sociale évidente, il n'est alors plus possible de s'y épanouir. Au-delà du sens pour soi de son travail, la complexité et le caractère abstrait de certaines activités rend difficile le partage avec ses proches, ses amis et ses relations de son

expérience de travail Il ne suffira pas en effet d'améliorer les conditions de travail ni même d'accroître les salaires et rémunérations. Il faudra aller au-delà pour entreprendre une réforme profonde visant à redonner sens au travail et à faciliter son inscription dans l'expérience des hommes et des femmes. Cela suppose de traiter simultanément plusieurs dimensions du travail concret actuel. Je me propose tout d'abord de rechercher les causes profondes du changement de discours concernant le travail et du crescendo des plaintes sur les conditions de travail. Mais je ne peux m'arrêter là et me contenter d'expliquer pourquoi le travail est mal en point, je veux également esquisser, à partir de la compréhension du malaise actuel, quelques pistes pour remédier à la souffrance et à l'inquiétude de ceux qui travaillent.

Malgré la profondeur et le caractère inédit de la crise actuelle du travail, il est possible et essentiel de lui redonner sa place et d'en consolider le rôle de fondement et de garant du lien social. C'est certes un vaste chantier qui exige une mobilisation sociale importante et une intervention déterminée de la puissance publique. Car, à travers le travail, c'est la question de la cohésion sociale qui est en jeu.

Je ne peux prétendre ici aborder l'ensemble des problèmes qui se posent aujourd'hui à propos du travail. Ce n'est pas du travail en toute généralité dont j'entends traiter mais de la crise actuelle du travail, essentiellement dans le cadre français. Il s'agit pour moi de caractériser à grands traits ce que je pense être les principaux aspects de cette crise et de proposer quelques voies possibles de traitement. J'entends tout d'abord, revenant sur une actualité récente analyser ce que j'appelle le retour de la valeur travail, c'est-à-dire le basculement rapide du discours dominant de la thématique du déclin à celle de l'exaltation et les effets de ce basculement sur le rapport au travail, ce sera la matière de mon premier chapitre. Je ferai ensuite la démonstration du décalage entre les représentations les plus courantes du travail qui ont cours aujourd'hui et ce qu'il est devenu au terme d'une évolution à peine trentenaire, ce sera mon deuxième chapitre. Le chapitre suivant exposera ce qu'on été les principales mutations du travail qui, de l'ère industriel, nous ont amenés en trente décennies, à l'ère des services, avec les conséquences que cela a entraîné et les changements sociaux qui les ont accompagnées. Au terme de cette analyse de ce qu'est devenu le travail concret, j'aborderai dans mon quatrième chapitre la relation au travail telle qu'elle s'exprime aujourd'hui, de manière apparemment paradoxale, d'un côté, un attachement constant et de haut niveau à la valeur travail, de l'autre, une insatisfaction marquée envers les conditions subjectives de travail. Poursuivant dans le chapitre 5, l'analyse des conditions de travail, à l'origine des plaintes et souffrances des salariés, je m'y pencherai sur les nouveaux risques, notamment

psychosociaux qui sont apparus au cours de la dernière décennie. Le manque de reconnaissance semble être un des aspects marquant et relativement nouveau du malaise actuel, tel que l'expriment les salariés, j'y consacrerai le chapitre 6. Dans les deux chapitres suivants, je tenterai de dégager des propositions visant à remédier aux aspects les plus cruciaux de la crise du travail, la sécurisation des parcours professionnels (chapitre 7) et la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale (chapitre 8).

Chapitre 1 - Le retour de la valeur travail

Après une éclipse décennale, la valeur travail, promise à la disparition dans les années 1990, est de retour et brille à nouveau au firmament. Ce rétablissement paraît d'autant plus prodigieux et surprenant que la défaveur fût marquée et la sortie du purgatoire rapide.

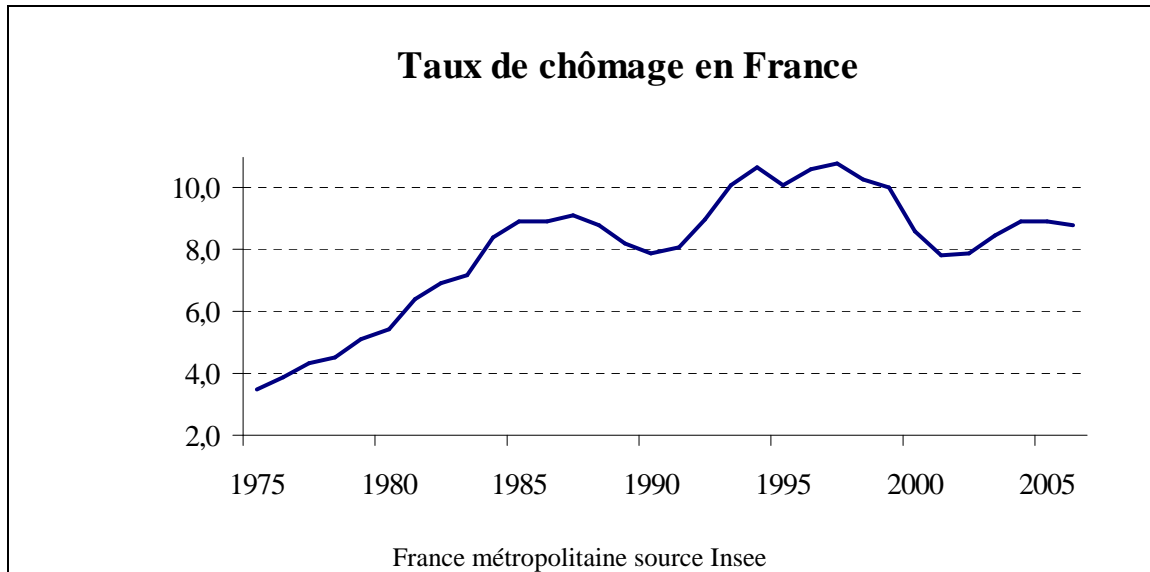
Dans les années 1990, trois livres parus en un court laps de temps avaient diagnostiqué ou souhaité la disparition du travail. Dominique Méda publie en 1995 *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*. L'année suivante, la traduction française d'un ouvrage de Jeremy Rifkin *La fin du travail* édité l'année précédente aux USA² et l'ouvrage choc de Viviane Forrester *l'Horreur économique* sortent à leur tour en librairie. Trois livres différents de style, de contenu et d'argumentation, mais trois livres qui proclament que le travail n'en a plus pour très longtemps, trois livres qui ont eu un fort retentissement. Il faut, dans le contexte actuel, radicalement différent, s'efforcer de comprendre pourquoi cette vision a rencontré un tel écho, pourquoi elle n'est plus que très faiblement audible aujourd'hui et comment est née et morte cette illusion et détecter les inquiétudes comme les espérances qu'elle a relayées et dont certaines survivent aujourd'hui à bas bruit.

Ces ouvrages et quelques autres de la même veine paraissent dans une conjoncture dégradée qui suscite l'inquiétude. Au milieu des années 1990 le chômage bat des records en Europe. La France est un des pays les plus atteints avec plus de 3 millions de chômeurs (voir [graphique 1](#)). Dans la zone OCDE, le nombre de chômeurs a augmenté de 10 millions en quatre ans pour atteindre le chiffre record de 35 millions. En 1992 et 1993, le chiffre de l'emploi salarié a diminué de 186 000. Les Français qui avaient constaté la progression inexorable du chômage depuis 1975 espéraient que la gauche parviendrait à inverser le phénomène. Espérance rapidement déçue. Rien apparemment ne pouvait vaincre ce fléau qui touchait alors la plupart des pays développés. En outre, l'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication faisait craindre de nouvelles suppressions massives d'emploi. Ce contexte dépressif a favorisé la réception des prédictions les plus catastrophistes

² *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Jeremy P. Tarcher / G.P.Putnam's Sons, New-York, 1995.

et, parmi elles, la prophétie de la fin du travail mais il ne l'explique pas. Il faut chercher ailleurs les motifs de la percée de cette prophétie millénariste.

Graphique 1



Cette thématique a toujours existé, elle naît de la confluence de deux courants séculaires de contestation de la valeur travail qui ont le plus souvent cheminé souterrainement. Le plus ancien, dont l'origine est antérieure à la révolution industrielle et qui fut porté par l'aristocratie pour se distinguer des classes laborieuses, promeut des valeurs nobles : les tournois, le service des armes, les arts, puis après la Révolution une forme d'hédonisme : la villégiature, les loisirs, voire l'oisiveté. Lafargue dans *Le droit à la paresse* se le réapproprie en l'infléchissant dans un sens résolument anticapitaliste. Un autre courant qui surgit au cours de la révolution industrielle voit dans le machinisme et les progrès de productivité qui en résultent une menace mortelle pour l'emploi. Ces deux sources convergent à nouveau dans les années 1990 pour dessiner une nouvelle alternative : soit la réduction progressive du temps de travail et la perspective d'une durée du travail réduite à la portion congrue, soit le chômage de masse. Dans tous les cas, la disparition du travail à moyen terme.

Le courant le plus puissant, celui de la fin du travail, est interprété dans un style grandiloquent par Viviane Forrester. Le succès éditorial de cette *Apocalypse* moderne doit beaucoup aux qualités stylistiques de ses imprécations exprimant sur un mode paroxystique l'effroi qui s'était emparé d'une partie de la société, alors que tout paraissait aller de mal en pis. Mais l'auteur se contente d'une analyse sommaire, le constat d'une progression continue du chômage suffit à son diagnostic. Moins lyrique, Rifkin fournit des explications rationnelles à la montée du chômage et en donne de multiples illustrations. Celle-ci, selon lui, s'inscrit dans

une tendance irréversible de long terme. La croissance de la productivité conduirait inéluctablement à la disparition progressive de l'emploi. Il ne sert donc à rien de s'y opposer, c'est un tsunami que rien ne peut endiguer. Seule solution : fuir et rechercher de toute urgence des zones protégées.

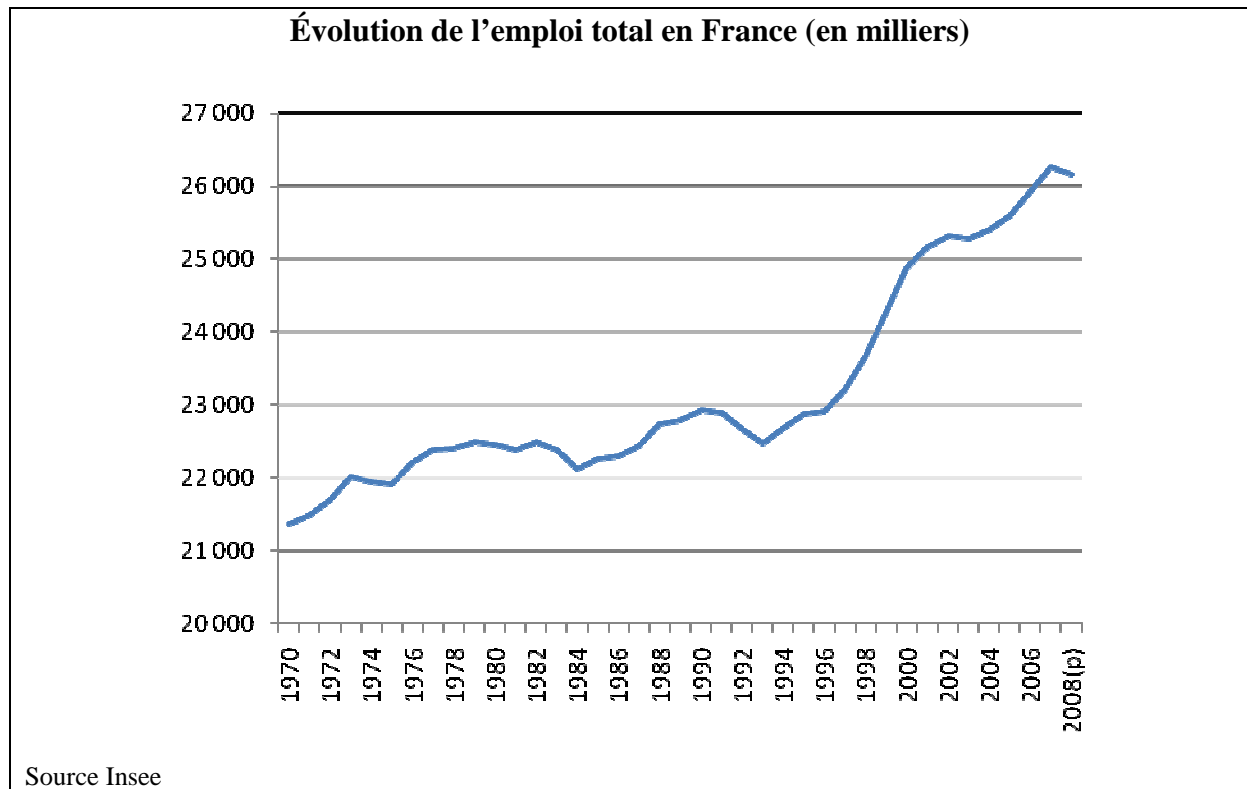
Pour Rifkin la cause de la raréfaction du travail réside non seulement dans les progrès de la productivité générés par le progrès technique mais également dans l'adoption de nouvelles formes d'organisation et de gestion des entreprises. Selon lui l'automatisation et l'informatisation, ressorts d'une troisième révolution industrielle, détruisent en masse les emplois d'exécution tandis que les systèmes experts permettent de réduire les emplois hautement qualifiés. En outre, les nouveaux modes de gestion permettent de se passer de l'encadrement intermédiaire (Flacher, 2002). Voilà pourquoi l'emploi sera réduit à la portion congrue. Il ne devrait alors subsister qu'une poignée de salariés d'élite « manipulateurs de symboles » selon le terme de l'ancien secrétaire d'État au travail de Clinton, Robert Reich (1997) et quelques bataillons de travailleurs précaires et sous qualifiés en voie d'extinction. Rifkin considère que cette nouvelle révolution technologique et industrielle, à la différence des précédentes, ne génère pas d'emplois de substitution pour compenser ceux qu'elle détruit ainsi que cela avait été théorisé par Alfred Sauvy (1980) selon le modèle dit du déversement.

Les chiffres du chômage, les annonces de licenciements massifs ont paru confirmer ces prédictions pessimistes. La crise financière de l'automne 2008 a réactivé cette crainte aussi ancienne que la révolution industrielle. Les progrès de productivité générés par le progrès technique provoquent chez les salariés des branches touchées et au-delà la crainte d'une disparition progressive du travail et d'un accroissement du chômage plutôt que du bien-être. Aujourd'hui, un salarié de l'industrie produit autant que deux il y a vingt ans et il n'y a, *a priori*, aucune raison pour que cette progression de la productivité du travail ne s'arrête un jour.

Cette crainte des conséquences sur l'emploi des progrès de productivité n'est pas nouvelle. On l'a vue ressurgir à chaque grande innovation technique. Pourtant les progrès de productivité, s'ils ont bien supprimé des emplois en masse dans l'agriculture et dans l'industrie, n'ont pas réduit l'offre d'emplois. L'emploi a continué à croître, y compris en France au plus fort de la crise des années 1990, sauf pendant les deux années noires de 1992 et 1993 et, plus récemment avec la très grave crise financière de 2008 (voir [graphique 2](#)). Il y avait, selon l'INSEE, 19,5 millions d'emplois salariés en 1990, 19,9 millions en 1995, 22 millions fin 2000 et 23,3 millions en 2007.

Depuis les débuts de l'ère industrielle, la productivité n'a cessé de progresser. On a assisté de ce fait à des reconversions massives, tandis que des secteurs d'activité entiers disparaissaient comme l'extraction de charbon en France et au Royaume-Uni. Il y a de moins en moins d'agriculteurs et d'ouvriers agricoles, environ 3% en 2007, soit dix fois moins que cinquante ans auparavant.

Graphique 2



Pour conserver le même train de vie qu'il y a un siècle, il suffirait de travailler dix fois moins. Mais les progrès de productivité s'ils ont permis de réduire la durée du travail ont surtout servi à l'accroissement du niveau de vie et de consommation, avec l'émergence de nouveaux biens : automobile, télévision, ordinateurs, caméras, téléphones. Ils ont également favorisé l'amélioration de l'état de santé et du bien être physique. Il n'y a pas de raison, *a priori*, que cette tendance ne se prolonge, c'est-à-dire que les progrès de productivité futurs ne contribuent à l'amélioration du niveau de vie, plutôt qu'à la réduction de l'emploi. Cependant, l'automatisation semble être une nouvelle menace, autrement plus redoutable que les précédentes phases de progrès technique, car elle supprime les emplois d'exécution et s'attaque même aux tâches de conception. Dans l'industrie, par exemple, les automates sont de plus en plus nombreux et les ouvriers de moins en moins. Toutefois, l'atelier totalement automatisé que se plaisent à nous promettre certains futurologues est une vue de l'esprit. Les

automates contrairement aux romans de science-fiction d'Asimov n'ont pas d'existence autonome, il faut les programmer, les surveiller et les entretenir. Par ailleurs, il a bien fallu les concevoir. Mais surtout, l'automatisation se déploie essentiellement dans la fabrication. L'activité humaine se concentre en amont dans la conception et en aval dans la vente. Dans ces fonctions, l'emploi ne connaît pas de crise. Il reste donc encore une large place pour le travail humain. S'il y a moins d'ouvriers dans les usines automobiles, il y en a plus dans les activités périphériques qui permettent justement d'accroître la productivité, de faire tourner plus efficacement les chaînes de production et de vendre. Par ailleurs, ce qui se passe dans les activités industrielles, est inenvisageable dans la plupart des activités de service, l'enseignement et la santé par exemple, secteurs qui mobilisent toujours plus d'emplois à mesure que le niveau de vie s'accroît.

Il y a peu, la plupart des économistes estimaient que la progression de la demande de biens et de services alimentée par la mise sur le marché de nouveaux produits et un crédit bon marché ne connaîtrait pas de limite, entraînant mécaniquement la progression de l'emploi. Il suffisait pour s'en convaincre d'un regard rétrospectif sur la téléphonie mobile ou l'Internet. En une dizaine d'années, ces nouvelles activités avaient connu un développement fulgurant pour satisfaire une demande croissante. Ce sont ainsi des dizaines de milliers de nouveaux emplois qui avaient été créés dans le monde entier. Les innovations techniques avaient certes détruit des emplois mais elles avaient aussi généré une nouvelle demande de biens et services suscitant la création de nouveaux emplois. En quelques mois, cette perspective optimiste s'est fracassée comme un actif hors bilan de *hedge fund*. La crise des *subprimes* d'une part, les inquiétudes pesant sur l'environnement d'autre part font peser des risques inédits sur la poursuite de la croissance. La crise présente, avec les suppressions massives d'emplois ravive les inquiétudes concernant l'avenir de l'emploi. En outre, le réchauffement climatique et de l'épuisement prévisible de certaines matières premières obligent à reconsidérer la question de l'emploi en prenant en compte ces nouveaux paramètres. Qu'il y ait une issue à la récession présente, quelle qu'en soit la durée, l'histoire des crises passées suffit à en donner l'assurance. Il en va tout autrement des menaces environnementales et de leurs conséquences sur la croissance et sur l'emploi. Sans doute devraient-elles conduire à un infléchissement de la croissance afin de limiter les pollutions et les rejets de gaz à effet de serre et d'économiser les ressources non renouvelables. Toutefois, cela n'entraînera pas nécessairement un accroissement du chômage.

Bien que son ouvrage soit paru à la même période et que son titre ait pu sembler corroborer le point de vue de Rifkin, l'analyse de Dominique Méda s'en distingue par sa dimension philosophique. Elle partage certes une même vision des effets des progrès de productivité et la perspective de tarissement progressif de l'emploi mais l'essentiel de son propos est un questionnement de la valeur travail dont elle retrace la généalogie. Pour elle la disparition de la valeur travail n'est pas liée seulement aux progrès de productivité, elle résulte d'un épuisement historique de la notion de travail. Elle montre que le travail, du moins dans sa conception moderne, est une création récente, contemporaine de la révolution industrielle. Elle considère que « Nous sommes victimes d'une illusion rétrospective en pensant que le travail a toujours existé » (1995b, p. 83). Le travail n'est pas une catégorie anthropologique constitutive de la condition humaine, mais une notion historiquement datée et transitoire, condamnée à disparaître. Certes, l'activité des hommes pour produire leurs conditions d'existence a toujours existé, mais cela n'est qu'un aspect mineur de ce qu'on désigne comme travail aujourd'hui. Le travail moderne n'est pas seulement une activité dictée par la nécessité, c'est aussi un facteur de production source de richesse, qui plus est, considéré comme un moyen de réalisation et de libération de l'humanité et un facteur de croissance permettant, par le plein emploi, de réaliser une société solidaire où chacun aurait sa place et sa juste part de richesse. Le travail a progressivement été investi de tout cela et il a été promu principale source du lien social. Dominique Méda ne nie pas la nécessité du travail, mais elle estime qu'il est beaucoup trop investi dans les sociétés contemporaines. Elle souhaite en relativiser l'importance afin qu'il ne soit plus au centre de l'existence. Pour elle, le lien social devrait se tisser ailleurs. Elle dresse une nouvelle perspective dans laquelle le travail ne serait plus le principal moyen d'épanouissement.

Dominique Méda a eu le mérite d'avoir clairement démontré que notre conception du travail et sa mise en avant comme valeur centrale est historiquement récente et n'est pas partagée par toutes les sociétés comme l'avait montré, entre autres, Annie Jacob (1994). Il est de fait difficile de se déprendre de cette vision du travail comme une évidence intemporelle dictée par la nécessité et source de toute création et de tout enrichissement, y compris personnel et moral. Mais sa critique de l'idéologie contemporaine du travail, inspirée notamment d'Hannah Arendt (1961), appuyée sur une analyse historique des représentations du travail, passe à côté d'un point majeur, la concordance entre l'émergence de la démocratie moderne et celle de la valeur travail. Le mépris du travail, celui des cités grecques puis de la société féodale allait de pair avec la dévolution exclusive du labeur aux esclaves ou aux serfs et aux

manants, les *laboratores* contraints à un travail forcé qui épargnait les *bellatores* et les *oratores* (Castel, 2009, p. 72). Ce sont les philosophes des Lumières, Diderot, Hegel et Kant en particulier qui réhabilitent le travail. L'« oubli » du travail forcé dans la cité grecque comme dans la société féodale est essentiel car il permet d'occulter l'aspect libérateur du travail moderne pour ne voir que ses caractères aliénant et destructeur. Dès lors, la réduction *a minima* du travail en référence à un âge d'or, constitue la seule perspective libératrice, le seul moyen pour que le travailleur devienne un citoyen à part entière.

Un second courant s'est aussi fait entendre, conforté par la perspective de la fin du travail. La revendication du droit à la paresse s'est invitée au débat. Paul Lafargue, avait été le premier à oser une critique radicale du travail dans son « Éloge de la paresse », prenant le contre-pied des théoriciens du socialisme qui voulaient libérer le travail en libérant les travailleurs de l'oppression capitaliste. Pour bien comprendre le pamphlet de Lafargue, publié en 1880, il faut prendre en compte ce qu'était le travail ouvrier à cette époque. Lafargue revendique avant tout le droit pour les travailleurs à plus de repos et de temps de loisirs, à une époque où les conditions de travail sont souvent effroyables, les salaires dérisoires et la durée moyenne du travail dans l'industrie, le double de la durée actuelle.

La résurgence récente d'une littérature exaltant la paresse trouve peut-être une inspiration dans l'œuvre de Lafargue mais n'a ni le même souffle ni les mêmes justifications. Le petit livre de Corinne Maier, *Bonjour paresse*, (2004) fait évidemment écho à Lafargue. Son auteur dénonce le système mais ne se préoccupe nullement d'engager une action collective pour le réformer. Sa principale proposition consiste, au nom de l'absurdité des tâches prescrites, à suggérer des ruses pour échapper au travail dans l'entreprise en faisant semblant de jouer le jeu. Mais qui peut se comporter ainsi sans risquer le licenciement ? Si la solution était vraiment la paresse, il faudrait pousser cette logique au bout et refuser tout travail comme le propose Hodgkinson (2004) dans un ouvrage éblouissant d'humour et de talent. Mais pour opter pour ce comportement, il faut soit disposer d'une fortune personnelle, soit accepter une vie austère. Rares sont ceux qui ont cette chance ou cette force de caractère. Quoiqu'il en soit, cela demeure un choix individuel qui n'abolit pas la nécessité sociale du travail.

Les propositions de Méda et Rifkin se situent quant à elles dans un cadre collectif, mais leur réalisation apparaît tout aussi improbable. Rifkin suggère le développement d'un « tiers secteur » associatif capable de répondre aux besoins non satisfaits par le marché et par l'État. Ce secteur reposerait en partie sur le bénévolat et le mécénat d'entreprises humanitaires. Cela reviendrait à réenchanter le travail, non à le supprimer. Ce n'est donc plus exactement la fin

du travail ! Il suffirait pour cela de sortir le travail du cadre aliénant de l'entreprise marchande soumise à la concurrence et à l'obligation de dégager des profits. Mais Rifkin laisse plusieurs questions sans réponse. Quelle serait la rétribution matérielle des contributeurs bénévoles qui, eux aussi, devraient subvenir à leurs besoins. N'est-il pas illusoire de croire que tout ce qui pèse sur le travail, contraintes organisationnelles, difficultés relationnelles, impératif d'efficacité, disparaîtrait comme par enchantement dans ce nouveau cadre pour la seule raison que les impératifs concurrentiels seraient levés ? Cette vision angélique ne tient pas suffisamment compte de la part d'hétéronomie et de contrainte pesant sur tout travail, quel qu'il soit. Certes, le travail salarié assujéti aux normes tayloriennes a peu à voir avec un travail bénévole pour une organisation humanitaire ou un travail de création artistique, mais, même sans prendre en compte leur lien avec la rémunération, ils ont en commun de devoir se conformer à des règles et, à un moment donné, de devoir s'insérer dans un cadre collectif porteur également de contraintes. Or Rifkin ne voit que les contraintes du travail salarié exercé dans l'entreprise capitaliste mais semble ignorer celles du secteur associatif.

Pour sa part, Dominique Méda considère que le travail, que, selon elle, s'acharnent à sauvegarder en pure perte les dominants, est aliénant. A cette ancienne critique marxiste, elle en ajoute une nouvelle qui sonne le glas des espoirs de réenchantement du travail dans un autre système libéré de l'exploitation, le travail ne créerait plus de lien social. D'autres activités, le loisir, notamment, ou mieux encore, la vie citoyenne, sont porteuses d'un lien social plus riche et plus intense. Il devient urgent et nécessaire de réduire la durée consacrée au travail pour réinvestir la politique. Elle récusé l'élargissement de la notion de travail par l'intégration en son sein d'autres activités socialement utiles, par exemple un secteur quaternaire comme le souhaite Jean-Marc Ferry (1995), comprenant des activités autonomes et socialement utiles, idée proche de celle du « tiers secteur associatif » de Rifkin. La solution pour Dominique Méda est politique. Pour elle, en effet, réduire la durée du travail permet « l'exercice de l'activité la plus essentielle à la cohésion à long terme des sociétés et la plus susceptible de fonder le lien social, l'activité politique » (1995b, p. 90). De toute évidence, la cité grecque, dans laquelle les citoyens ne travaillent pas, est le modèle sous-jacent de cette utopie. Mais comment être sûr que, dans nos sociétés, le temps gagné par la réduction de la durée du travail soit dévolu en priorité au débat politique ? Daniel Mothé (1997) a critiqué cette croyance dans les potentialités émancipatrices du temps libre. Est-ce le défaut de temps qui explique l'insuffisance de participation politique ? Cette dissociation *de facto* entre travail et activité politique soulève plusieurs problèmes. Elle ignore notamment que le travail est un

espace perméable au débat politique. Non seulement pendant les pauses, les discussions spontanées dans les couloirs, devant la machine à café, au restaurant d'entreprise mais aussi parfois pendant le travail lui-même. L'expérience du travail concret, n'est-elle pas un élément central dans l'élaboration d'une conscience politique ancrée sur la confrontation à la réalité ? Enfin, la question du travail, de ses conditions d'exercice est une question éminemment politique qui exige d'en avoir l'expérience.

Espoir pour certains, crainte pour d'autres, défi pour tous, la perspective d'une disparition du travail n'a pas entraîné de désaffection massive à l'égard de la valeur travail. Aucune enquête en effet n'a enregistré de diminution significative de l'importance reconnue au travail. En quelque sorte, les conjectures sur le futur du travail, les interrogations sur son devenir telles que les résumait le titre de l'ouvrage collectif *Le travail quel avenir ?* (Boisard *et al.*, 1997), traduisaient une crainte devant le cours des choses mais n'entamait pas l'attachement au travail. Il reste que l'air du temps de la dernière décennie du vingtième siècle était à la résignation devant l'épuisement du travail. La politique de réduction de la durée du travail a émergé dans ce contexte comme la seule voie raisonnable permettant de répartir équitablement cette ressource rare. Aboutissement de ce programme politique, la mise en place de la semaine de travail de trente-cinq heures sera aussi l point de rebroussement de la courbe des opinions en faveur de la baisse du temps de travail.

Dans les dernières années du vingtième siècle, la gauche avait réussi à convaincre une large partie de l'opinion qu'une réduction de la durée du travail était le meilleur moyen de faire baisser le chômage. Non sans mal, elle était parvenue à faire passer une loi abaissant la durée légale du travail, malgré l'opposition du patronat et de la droite. L'idée d'un partage plus équitable du travail comme parade à la raréfaction de l'emploi avait rencontré un écho favorable dans un contexte où il semblait qu'il n'existait pas d'autre solution pour sauvegarder l'emploi. L'équation proposée était simple et séduisante. Puisque la quantité de travail semblait se réduire et que le nombre de chômeurs augmentait, une réduction substantielle de la durée du travail devait permettre d'accroître le nombre d'emplois disponibles et de réduire le nombre de chômeurs. Cependant, la réduction de la durée du travail n'a pas produit tous les effets annoncés et a eu certaines conséquences inopportunes.

La principale promesse des trente-cinq heures était la création de plusieurs centaines de milliers d'emplois. Quel en a été le bilan ? Un assez large accord se dessine pour considérer que cette mesure aurait permis de créer environ 300 000 emplois, peut-être même 350 000 qu'il faut cependant imputer pour une part aux exonérations de charges sociales

accompagnant le passage à trente-cinq heures. L'essentiel des créations d'emplois enregistrées entre 1997 et 2000, soit environ deux millions, a eu d'autres causes, essentiellement la forte croissance de cette période.

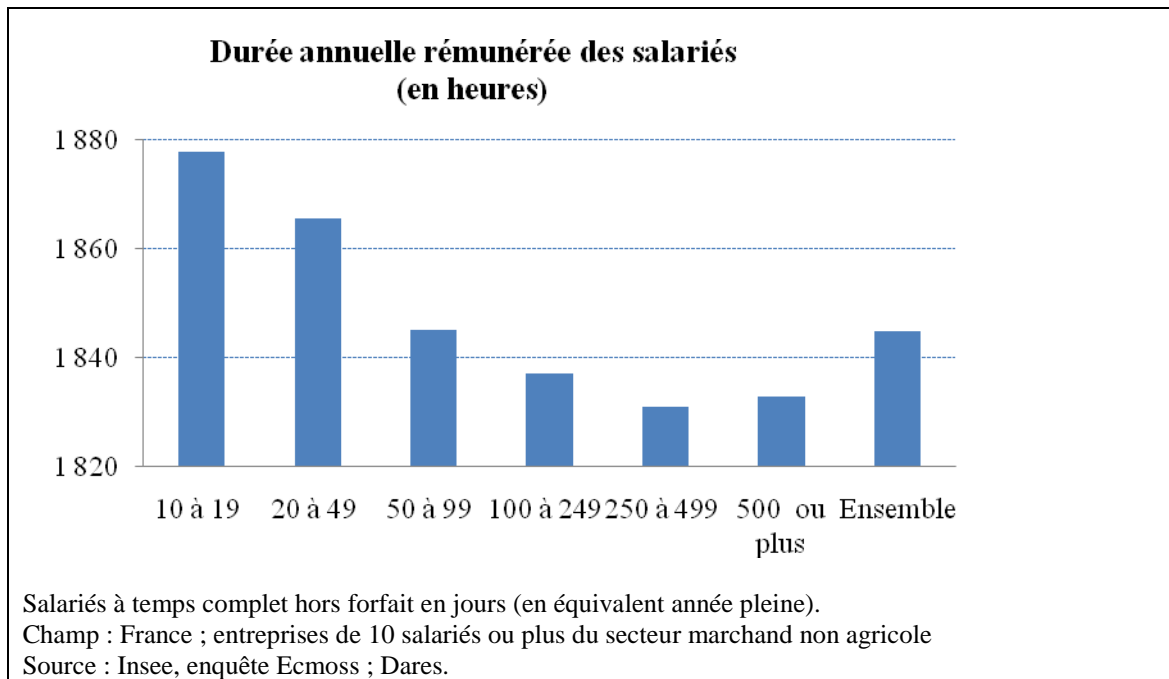
L'effet sur l'emploi de la réduction de la durée du travail s'avère donc relativement décevant par rapport aux espoirs initiaux, mais a-t-elle au moins contribué à améliorer les conditions de vie et de travail, ce qui était son objectif second et l'espoir de la plupart des salariés ? Sur ce point également, le bilan est mitigé. La réduction de la durée légale du travail a surtout profité aux salariés des plus grandes entreprises, celles de vingt salariés et plus, la plupart des autres n'en ont pas vu la couleur. Les entreprises de moins de vingt salariés ont pu en effet maintenir la durée du travail à trente-neuf heures, voir plus. En 2009, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à temps complet des entreprises de dix salariés et plus était de 35,6 heures (source DARES, enquête ACEMO) mais cette moyenne masque un écart important entre entreprises de 500 salariés et plus dans lesquels la durée du travail est de 35,1 heures et les entreprises ayant entre dix et dix-neuf salariés où elle est de 36,7 heures. 17% des salariés appartenant aux entreprises de plus de 10 salariés travaillent régulièrement plus trente-six heures par semaine ; cette proportion s'élève à plus de 38% pour les salariés des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés et à 36,9 heures dans les moins de dix salariés³ (DARES). Dans les entreprises de moins de dix salariés près de la moitié des effectifs à temps complet (46,8%) travaillaient plus de 36 heures par semaine et près de deux sur cinq entre 39 heures et 40 heures hebdomadaires (Séguin, 2006).

La réception par les salariés de la réduction de 10% de la durée hebdomadaire du travail n'a pas été aussi enthousiaste que pouvaient l'espérer les promoteurs de la loi (Boisard, 2004). Les enquêtes font ressortir que tout dépend de la manière dont les entreprises ont appliqué la réduction de la durée du travail, du type d'activités exercé et de la qualification des salariés. En matière de conditions de vie, près de six salariés sur dix (59,2%) considèrent que cette réforme a amélioré leur situation, tandis que 28% estiment qu'elle l'a aggravé et que 13% déclarent que cela n'a rien changé pour eux (Méda, Orain, 2002). C'est dans le domaine des conditions de travail que les jugements des salariés sont les plus partagés. À peine plus d'un salarié sur quatre (26,4%) seulement pense que ses conditions de travail en ont été améliorées, mais ils sont plus d'un quart (28%) à avoir un avis contraire et près d'un sur deux à estimer que rien n'a changé (*ibid.*). La plupart des enquêtes concordent pour conclure que la loi sur les trente-cinq heures a accentué les inégalités entre salariés (Pélisse, 2002). Les gagnants

³ En juin 2004. L'enquête ACEMO dans les très petites entreprises est réalisée selon une périodicité moindre.

sont ceux qui avaient les meilleurs salaires, notamment les cadres, en revanche les salariés non qualifiés ont souvent vu leur salaire diminuer en raison de la suppression des heures supplémentaires majorées et leurs conditions de travail empirer du fait de l'extension des horaires atypiques et de l'intensification du travail. C'est, entre autres éléments, ce que confirme une enquête auprès de quatre entreprises passées tardivement aux trente-cinq heures. Un tiers des salariés de ces entreprises disent avoir l'impression de faire le même travail en moins de temps qu'avant la réduction de la durée du travail et 10% souhaiteraient le retour aux trente-neuf heures, notamment pour récupérer la perte de salaire qu'ils ont subie (Charpentier *et al.*, 2004). La déception relative des salariés par rapport à la loi sur les trente-cinq heures a constitué un terrain favorable à la remise en cause de l'idée de réduction de la durée du travail.

Si la France s'est singularisée en Europe par l'instauration d'une durée légale du travail de trente-cinq heures, cela n'a pas eu pour conséquence que la durée effective du travail y soit très inférieure à celle des autres pays. Faut-il le rappeler, la durée légale n'est pas la durée obligatoire mais le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Plusieurs pays dans le monde tolèrent encore des durées du travail très élevées, sans même parler de la Chine, on peut mentionner les USA ou le Japon et la Corée. En Europe, en revanche, les durées moyennes sont limitées par une législation communautaire assez peu contraignante et, selon les pays par la législation ou par des accords de branche qui autorisent rarement le dépassement de la limite de 40 heures hebdomadaires. C'est aux Pays-Bas que la durée moyenne est la plus faible, tandis que dans plusieurs pays comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne, elle est à peu près au même niveau qu'en France. Dans ces pays, la faiblesse de la durée moyenne du travail, résulte de l'importance du travail à temps partiel qui est surtout le fait des femmes. À cet égard, la situation en France est moins inégalitaire, il n'y a pas cet écart que l'on observe au Royaume-Uni entre les salariés soumis à des durées très élevées et ceux qui doivent se résigner à des durées très faibles et aux maigres salaires qui vont avec. La France ne se distingue donc pas par la faiblesse de sa durée du travail mais par celle de la durée moyenne de vie active. On entre tard dans la vie active et on en ressort tôt. La plupart des pays européens ont reculé l'âge du départ la retraite à taux plein et certains, au-delà de 65 ans.

Graphique 3 : durée du travail par taille d'entreprises

Le débat qui a accompagné la préparation et le vote de la loi sur les trente-cinq heures reprend en grande partie les mêmes arguments échangés en 1936 lors de la discussion sur les quarante heures, alors que les situations sont radicalement différentes. Comme en 1936, les deux principaux arguments de la gauche en faveur de la réduction de la durée légale du travail ont été l'amélioration des conditions de vie et le partage du travail. La droite s'y est opposée au nom de la compétitivité des entreprises françaises et de la morale des classes laborieuses. Le schéma quelque peu simpliste d'un partage du travail, déjà présent en 1936, partait du constat erroné que les progrès de productivité conduisaient irrémédiablement à la diminution de l'offre d'emplois et qu'il n'y avait donc comme seule solution pour offrir un emploi à tous qu'une baisse du travail. En outre, ce « partage » avait l'avantage, en limitant la durée du travail, d'accroître le temps disponible pour les loisirs et la vie sociale. Cette solution semblait d'autant plus logique qu'elle s'inscrivait dans une tendance historique indéniable. On a eu tendance par conséquent à se représenter la baisse de la durée du travail comme un mouvement inéluctable impulsé par les luttes ouvrières et comme un étalon du progrès social. Elle serait également le corollaire de l'accroissement permanent de la productivité du travail et la meilleure façon de nous préserver du chômage. Cet imaginaire est depuis toujours celui de la gauche qui a de longue date placé la baisse de la durée du travail au rang de ses missions historiques.

L'offensive de la gauche en faveur des trente-cinq heures a ramené la droite à ses positions traditionnelles d'hostilité à la réduction de la durée du travail au nom de ses deux arguments habituels : l'entrave à la compétitivité et l'atteinte à la valeur travail. Soucieux de compétitivité économique, les gouvernements ont toujours accordé aux entreprises des délais et des marges de manœuvre leur permettant d'appliquer la nouvelle durée légale sans sacrifier leur compétitivité. D'ailleurs la loi sur les trente-cinq heures, malgré certaines rigidités, leur a permis de développer la flexibilité des horaires de travail comme elles le souhaitaient et ne semble pas avoir entravé leur compétitivité.

L'affrontement entre la droite et la gauche sur cette question est avant tout idéologique. De quelque côté que l'on se tourne, on peine à trouver un argumentaire étayé par la prise en compte de la réalité sociale. On est, là encore, prisonniers de représentations dépassées. Il ne devrait plus s'agir en effet d'opposer ceux qui travaillent à ceux qui ne pensent qu'aux loisirs ou « la France qui se lève tôt » selon la formule passéiste et moralisatrice du candidat Sarkozy à la France de la grasse matinée.

Si la polémique sur les trente-cinq heures a été, sur le plan des idées, relativement stérile, en revanche, l'expérience de la baisse de la durée du travail a contribué à faire voler en éclats deux idées reçues : l'illusion que la baisse de la durée du travail doive se poursuivre sans fin et l'identification du progrès social à la diminution du temps de travail. Ce qui a pu prévaloir des débuts de la révolution industrielle jusqu'à la fin du vingtième siècle ne vaut plus pour le vingt-et-unième siècle. Désormais, le progrès technologique ne devrait plus entraîner automatiquement de diminution du temps de travail tandis que l'amélioration des conditions de vie et de travail devra trouver d'autres voies.

La situation française s'inscrit dans une tendance commune à la plupart des pays occidentaux. Dans plusieurs pays en effet, l'Allemagne en particulier, la durée hebdomadaire augmente tandis que d'autres, comme les USA, ont maintenu une durée du travail élevée et ne semblent pas se préoccuper de la réduire. Par ailleurs, une autre dimension de la durée du travail, la durée de vie active, s'accroît ou s'accroîtra dans les prochaines années avec le recul de l'âge de départ à la retraite. Les salariés eux-mêmes, dans leur majorité, ne sont plus demandeurs de réduction du temps de travail. La plupart des organisations syndicales européennes ne mentionnent même plus la baisse du temps de travail parmi leurs revendications prioritaires.

La loi sur les trente-cinq heures aura donc eu pour effet inattendu de déclencher et de légitimer un mouvement inverse d'accroissement du temps de travail sous deux formes :

durée hebdomadaire ou annuelle et durée de vie active. Avant la décision de réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures, la droite ne manifestait pas d'opposition de principe à l'idée de réduction de la durée du travail. Elle en avait même relancé l'idée alors qu'elle était au pouvoir. Une partie des députés emmenée par Gilles de Robien avait même réussi à faire adopter un amendement incitant à réduire la durée du travail pour créer ou sauvegarder l'emploi. Mais si la droite admettait la réduction de la durée du travail, en revanche, elle refusait catégoriquement la fixation d'une nouvelle durée légale. L'opposition droite gauche à propos de la durée du travail dans la dernière décennie du vingtième siècle, ne portait donc pas tant sur la durée elle-même que sur la fonction de la loi. La droite, selon une logique néolibérale s'en remettait aux incitations financières⁴, tandis que la gauche privilégiait la loi qui avait pour elle le mérite de l'universalité et de protéger plus efficacement les salariés. L'argumentation de la droite contre les trente-cinq heures, relayant les critiques patronales, porte avant tout sur la contrainte légale. Mais dans un second temps, une partie du patronat et de la droite adoptent un nouvel angle d'attaque. Ce n'est plus le mode de réduction de la durée du travail qui est critiqué mais la réduction en elle-même, supposée miner la valeur travail et affaiblir l'investissement des salariés. La droite est certes restée constante dans son opposition à la réduction légale de la durée du travail mais, et cela n'a pas été suffisamment relevé, les motifs de cette opposition ont changé. Convertie, à la suite des Trente Glorieuses à l'idée d'une baisse continue de la durée du travail et acceptant certaines valeurs hédonistes ; elle a, au tournant du siècle, totalement renouvelé sa doctrine dans ce domaine, entonnant l'hymne à la gloire du travail et fustigeant l'incitation supposée à l'oisiveté des promoteurs des trente-cinq heures. Il ne faut cependant pas s'en tenir aux apparences en considérant que la droite aurait renoué avec son ancien fonds idéologique tel qu'il s'était exprimé avec vigueur en 1936. À cette époque, la morale du travail colorait la plupart de ses discours. La condamnation de la loi sur les quarante heures au nom de la morale du travail constituait le socle commun de l'opposition conservatrice. Le régime de Vichy devait la reprendre à son compte et inscrire le Travail au fronton de l'État français. Aujourd'hui, l'exaltation de la valeur travail par la droite, même si elle garde chez certains quelques tonalités morales, privilégie l'efficacité et la réussite. Selon le nouveau *credo* de la droite française il faut travailler non pas tant pour des raisons morales que pour s'enrichir et réussir socialement en grimpant en haut de l'échelle sociale.

⁴ La gouvernementalité néolibérale dans sa variante inspirée par l'école de Chicago, telle que l'a analysée Michel Foucault (1979), se fonde pour l'essentiel sur l'activation de la rationalité économique et privilégie donc les incitations financières (Brown, 2007 et Lemke, 2001).

En toute logique, la droite revenue au pouvoir aurait dû abolir les trente-cinq heures. Mais s'attaquer de front, pour de simples raisons idéologiques, à cette loi qui n'avait pas provoqué la catastrophe économique annoncée aurait été une prise de risques inconsidérée. Même Nicolas Sarkozy, au lendemain de son élection alors qu'il disposait d'une popularité certaine ne s'y est pas trompé, préférant mener un travail de sape qu'entreprendre une prise d'assaut au résultat incertain. La durée légale du travail n'a donc pas été modifiée, elle est restée à 35 heures par semaine. Seul accroc à la loi, sous le gouvernement Raffarin, l'augmentation de sept heures de la durée annuelle, par le biais de la journée de solidarité destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées. La droite a préféré jouer prudemment sur les heures supplémentaires sans modifier la durée légale. Plusieurs dispositions ont facilité le recours aux heures supplémentaires permettant aux salariés qui le désiraient et qui en avaient la possibilité d'accroître leur durée du travail. Quant à l'allongement de la durée de la vie active, le processus semble amorcé avec l'augmentation du nombre d'années de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et le droit de travailler jusqu'à 70 ans.

Ce n'est certes pas la première fois que la durée du travail s'accroît en France. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la durée effective avait fortement augmenté par le biais des heures supplémentaires, dépassant les cinquante heures sans que la durée légale, fixée alors à quarante heures n'ait été modifiée. Mais les circonstances étaient particulières, il fallait reconstruire le pays. Ce qui se passe aujourd'hui est d'une autre nature et marque l'arrêt du mouvement de baisse de la durée du travail comme si on était parvenus, au bout d'un siècle et demi, à un équilibre satisfaisant entre travail et autres activités. Jusque là, la réduction de la durée du travail se justifiait par une durée du travail excessive, ou l'insuffisance du temps disponible. En dehors de quelques cas particuliers, difficile aujourd'hui de prétendre que la durée du travail attente à la santé.

Malgré tout, certains (Larrouturnou, 2009) continuent de penser que, passé l'intermède actuel de remise en question des trente-cinq heures, on verra à nouveau, s'enclencher une baisse de la durée du travail. C'est l'inverse qui est le plus probable. La poursuite des progrès technologiques permettra éventuellement d'alléger la pénibilité du travail, mais obligera aussi à consacrer de plus en plus de temps aux activités de formation et d'information. Comment expliquer ce paradoxe d'un progrès technique qui oblige à travailler plus ? Il y a deux raisons à ce phénomène. Tout d'abord, un déplacement du travail des activités les plus propices aux progrès de productivité vers des activités dont la productivité progresse moins rapidement,

c'est-à-dire de l'agriculture et des industries vers les services et en particulier les services aux personnes. Les activités agricoles et industrielles et certaines activités tertiaires dans lesquelles les gains de productivité sont les plus sensibles ne concernent désormais qu'une fraction limitée et décroissante du salariat. En outre, le travail, même dans les activités les plus anciennes, nécessitera des temps plus longs d'apprentissage, d'information et de communication, or tout cela exige beaucoup de temps. Les nouvelles technologies de l'information dispensent des quantités énormes d'informations et de connaissances, inimaginables il y a peu, mais ce faisant elles accaparent toujours plus de temps de lecture, de traitement et de retransmission. L'intellectualisation du travail concerne toutes les activités et n'est plus limitée comme autrefois à un type de progrès technique qui le réservait aux ingénieurs et l'interdisait aux exécutants. Elle a pour effet de rendre le contenu du travail plus intéressant mais oblige en contrepartie à consacrer plus de temps à la formation et à la réflexion. Le progrès technique étend le domaine du travail hors des limites traditionnelles du lieu de travail et lui permet d'envahir le domicile privé et même de s'inviter sur les espaces dédiés aux congés. Sans doute, dans ces conditions, la nature du travail change pour devenir une activité intellectuellement et socialement plus enrichissante, mais il n'en reste pas moins que son emprise sur le temps disponible augmentera.

Est-ce à dire que la situation présente soit satisfaisante et qu'il n'y aurait rien à entreprendre en matière de durée du travail ? Bien au contraire, mais les améliorations futures ne viendront pas d'une baisse de la durée légale du travail. Il faut poser le problème autrement, non plus en termes de durée collective du travail mais en termes de possibilité de choix individuel. Or la plupart des accords d'entreprise signés dans le cadre du passage à trente-cinq heures ne tiennent aucun compte des situations individuelles. La possibilité de faire varier les horaires a débouché sur des horaires irréguliers, variant en fonction des commandes ou de l'affluence. Ce nouveau régime a bouleversé les emplois du temps et compliqué la vie de ceux et principalement de celles qui sont assujettis à des horaires rigides de crèches, d'écoles ou d'assistantes maternelles. Pour certains l'organisation de la vie quotidienne est devenue un véritable casse-tête au point qu'ils regrettent la situation qui prévalait avant la loi sur les trente-cinq heures, préférant une durée du travail plus longue assortie d'horaires réguliers. L'amélioration des conditions temporelles du travail ne nécessite pas, sauf cas particulier, de nouvelle diminution du temps de travail, mais une adaptation des horaires de travail aux horaires familiaux et sociaux. Je développerai ce point dans un prochain chapitre.

Le renoncement à la perspective d'une baisse continue de la durée du travail ne signifie donc pas que le *statu quo* soit pleinement satisfaisant, bien au contraire. Réduire la durée du travail était une façon de composer avec l'ennui ou la pénibilité et les mauvaises conditions de travail. Si on considère que le travail est nécessaire mais globalement néfaste, la réduction de la part de l'existence qui lui est consacrée constitue le meilleur traitement. En revanche, si on abandonne ce point de vue irréaliste et la perspective d'une réduction continue de la durée du travail, la question de la pénibilité du travail et, plus largement, de ses inconvénients se pose avec plus d'acuité et la nécessité d'enrichir le travail et d'en améliorer les conditions se renforce.

Pendant la campagne présidentielle de 2007, les deux principaux candidats à la Présidence ont considéré que le travail demeurerait une valeur centrale dans les catégories populaires, en particulier chez les ouvriers. Mais Ségolène Royal, candidate du parti qui avait promu les trente-cinq heures ne pouvait avoir dans ce domaine la même crédibilité que son adversaire. Nicolas Sarkozy a été celui des deux qui a le mieux interprété la partition de la réhabilitation de la valeur travail. Il n'a eu de cesse, y compris après son élection, de marteler son slogan : « Travailler plus pour gagner plus ». Il a désigné la loi sur les trente-cinq heures comme la cause principale des malheurs du pays, de son déclin et de la baisse du pouvoir d'achat. Ce propos a convaincu une partie de l'opinion car il correspondait au sentiment d'échec de la loi sur les trente-cinq heures suspectée d'avoir freiné la croissance du pouvoir d'achat, provoqué l'intensification du travail sans créer autant d'emplois que promis. Nicolas Sarkozy a fait de son slogan une arme efficace de reconquête d'une partie de l'électorat populaire qui a estimé que la gauche, en faisant une priorité de la réduction de la durée du travail, avait fait passer le développement des loisirs avant la revalorisation du travail et l'augmentation des salaires. L'habileté du candidat de la droite a consisté à assimiler les trente-cinq heures à une atteinte à la valeur travail pour se poser en héraut de la réhabilitation de la dignité du travail.

L'objectif du recours à une thématique qui avait été abandonnée par une droite convertie aux valeurs hédonistes de la société de consommation était pour le candidat Sarkozy d'apparaître comme un candidat de rupture capable de prendre en compte les aspirations des travailleurs. Il lui fallait faire en sorte que les trente-cinq heures et la thématique de la réduction de la durée du travail changent de nature. Qu'elles n'apparaissent plus comme une avancée sociale mais comme une atteinte au travail. Ainsi, en se prévalant de l'augmentation de la durée du travail au nom de la valeur travail, Nicolas Sarkozy se donnait une apparence différente de celle à

laquelle voulaient l'assigner les socialistes, celle d'allié du patronat, et réussissait ainsi à passer pour le meilleur défenseur des travailleurs.

Il y a plusieurs manières de parler du travail et d'entonner l'air de sa réhabilitation. Quelle a été celle de Nicolas Sarkozy ? Pour en avoir une idée, revenons sur ses propos de campagne. Le candidat de l'UMP qui a affirmé dans un de ses tracts de campagne qu'il voulait être « le Président de la valeur travail » a rodé cette thématique à partir de 2005 devant les membres de son parti avant de la reprendre pendant sa campagne présidentielle, la distillant de meeting en meeting. Le style de ses envolées ne manque pas de grandeur, voire de grandiloquence, empruntant une rhétorique « Troisième République », saturée d'anaphores⁵. Cependant, il n'est pas facile de déceler le sens précis de ces invocations abstraites à la valeur travail. Quand il parle du travail, Nicolas Sarkozy prend rarement d'exemple précis, il l'évoque de manière générale, comme un devoir social, une nécessité et la seule source légitime de revenus.

S'il affirme vouloir replacer le travail « au cœur de la société » il ne dit pas comment et ne propose aucune des solutions concrètes qui paraissent les plus évidentes. Dans ses propos, la réhabilitation du travail n'est jamais associée à l'augmentation des salaires, moyen le plus sûr et le plus populaire, à défaut d'être le plus réaliste sur le plan économique, de réhabiliter le travail. Pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur ce point, la formule « travailler plus pour gagner plus » indique bien que le seul moyen proposé pour augmenter les revenus ne viendra pas d'une augmentation du salaire horaire mais de l'allongement de la durée du travail, par le biais des heures supplémentaires. Il n'a rien dit non plus, pendant sa campagne, des conditions de travail, question pourtant prioritaire pour nombre de salariés et moyen sûr d'améliorer l'image du travail et la vie des travailleurs.

S'inscrivant, selon ses propres mots, en rupture avec ce qui se fait « depuis 25 ans », c'est-à-dire « tout ce qui a découragé le travail, pénalisé l'effort et dissuadé le mérite », il souhaite que les revenus du travail soient supérieurs à ceux de l'assistance. Il considère notamment que la reprise d'un emploi devrait procurer un revenu supérieur aux aides sociales dont bénéficient les chômeurs et qu'il soit plus avantageux de travailler que de vivre de l'assistanat. Mais comment y parvenir sans augmenter les salaires sinon, comme il le laisse entendre, en réduisant certains revenus dits d'assistance. Cette position relève donc moins de la promotion

⁵ Une anaphore est la répétition d'un mot ou d'un groupe de mots en tête d'une phrase. Ce procédé permet d'amplifier le discours en lui donnant un ton emphatique. Sur l'abus d'anaphores dans les discours de Nicolas Sarkozy écrits par Henri Guaino, voir Calvet, Véronis, (2008).

du travail que de la critique de l'assistance. La remise en cause des revenus d'assistance doit s'accompagner d'un développement des possibilités de travail. Mais s'il promet de donner la possibilité de travailler plus ou de pouvoir travailler à ceux qui le souhaitent, il ne dit pas précisément comment⁶.

Nicolas Sarkozy associe souvent le travail à l'effort et à la peine, parfois au mérite, rarement à l'initiative, jamais à la créativité. C'est le travail labeur plutôt que le travail création et réalisation de soi qu'il met en avant. Une expression revient en leitmotiv dans tous ses meetings de campagne : « la France qui se lève tôt »⁷. Dans les premiers discours, il parle même, maladresse ou volonté d'en rajouter, de « la France qui se lève tôt le matin » (réunion des cadres de l'UMP le 11 juin 2005). Cette invocation deviendra plus tard « La France qui se lève tôt et travaille dur » (Douai le 27 mars 2006 et Agen le 26 juin 2006). Si on suit bien le Président, sa vision du travail l'associe aux efforts qu'il faut consentir pour se lever tôt et à la souffrance qu'il exige. Bien sûr, le travail c'est encore cela pour beaucoup, mais ce n'est pas que cela, loin s'en faut. C'est une vision d'un autre siècle, celle du travail paysan. Le travail aujourd'hui ce peut être aussi, pour une part, le plaisir d'échanger avec des collègues ou des clients, la passion de créer ou la joie de résoudre un problème. Implicitement, si le travail mérite récompense, c'est parce qu'il suppose des sacrifices. Cette thématique est très présente dans les discours. Dans un discours du 13 mai 2006, devant les cadres de l'UMP, Nicolas Sarkozy évoque « La France qui est à la peine, et qui mérite la réussite ». À l'entendre, le travail tire sa dignité des efforts qu'il exige et c'est pour cela qu'il doit être récompensé. En fin de compte, cette réhabilitation proclamée de la valeur travail se révèle réductrice : le travail est réduit à l'effort qu'il exige et sa signification au revenu qu'il procure. C'est la raison pour laquelle, selon cette vision des choses, ceux qui ne travaillent pas, catégorie réunissant ceux qui profitent indûment de la solidarité nationale et les escrocs de toutes sortes, devraient être privés de revenus.

Le traitement du travail dans le discours de Nicolas Sarkozy n'est pas exempt d'influences religieuses et morales traditionnelles. Il n'est jamais éloigné de l'idée de sacrifice. Cependant,

⁶ À en juger par les dispositions qu'il a prises depuis son élection, Nicolas Sarkozy s'est gardé de toucher aux revenus d'assistance contrairement à ce que sa campagne laissait entendre. La valeur idéologique du discours importe plus que sa mise en œuvre. Ce qui importe c'est la stigmatisation des personnes qui vivent de revenus d'assistance sans chercher à reprendre un travail. Mais si la dénonciation est aisée, la mise en œuvre s'avère délicate. Le RSA, principale réforme des revenus d'assistance ne remet pas en cause le RMI mais renforce sa composante activation et élargit l'écart en bas de l'échelle des revenus entre revenus d'assistance et revenus tirés du travail.

⁷ Je m'appuie sur l'analyse des discours de Sarkozy, notamment sur le thème de la France qui se lève tôt faite par Jean Véronis, dans son blog <http://aixtal.blogspot.com/2007/05/2007-la-france-qui-se-lve-tt.html>

ce serait un contresens de déduire de ses ambiguïtés, qu'il n'est que la seule remise au goût du jour de la conception traditionnelle conservatrice du travail. Il évoque en effet sans complexe, innovation qui a sidéré la gauche et étonné la droite, la culture ouvrière, Jaurès et Blum figures tutélaires de la gauche. Qu'il y ait une part de mystification dans cette évocation ne peut être exclu. Il ne s'agit pas pour le candidat à la Présidence de faire sien les programmes de Jaurès et Blum, notamment la réduction de la durée du travail et l'augmentation des salaires, au contraire. Néanmoins, dans un contexte politique et culturel différent, ce qu'il vise par l'invocation des mânes de Jaurès et Blum c'est apparaître comme un défenseur de la dignité du travail. Il subsiste en effet dans l'imaginaire ouvrier un clivage entre ceux dont les revenus proviennent du travail qui constituent le camp des travailleurs et, les autres, considérés comme des parasites. Les représentations sociales véhiculées par les organisations ouvrières, socialistes ou communistes ont longtemps maintenu cette opposition entre travailleurs et exploités. Mais avec le déclin du parti communiste et la mutation de la gauche socialiste qui s'est convertie aux valeurs hédonistes sous l'influence des générations post 1968, les valeurs ouvrières traditionnelles exaltant la dignité du travail sont tombées en désuétude. C'est, en quelque sorte, une captation d'héritage, qu'entreprend Nicolas Sarkozy au cours de sa campagne. Il associe le travail au mérite, à la récompense et à la citoyenneté. Dans le discours prononcé à Toulon, le 2 février 2007, il proclame « Le travail, c'est la dignité, c'est l'égalité des chances, c'est la promotion sociale, c'est le fondement de la citoyenneté. C'est la liberté et c'est la responsabilité. (...) Avec la crise de la valeur travail, c'est l'espérance qui disparaît ». Un tel discours ne contrevient pas à la vision morale traditionnelle du travail, mais va bien au-delà, il fait du travail le « fondement de la citoyenneté » et le moyen de la promotion sociale. Toutefois cette réinterprétation de la thématique de l'ancienne gauche socialiste sur la dignité du travail diffère sur un point essentiel de la conception originelle développée par les organisations ouvrières. Dans la réinterprétation sarkozienne en effet, les adversaires des travailleurs ne sont pas les capitalistes et leurs affidés mais les assistés, ceux qui bénéficient de revenus d'assistance sans travailler.

On remarquera aussi que le travail n'est jamais considéré dans sa dimension collective ni comme participation à une œuvre commune. Ce discours laisse dans l'ombre ce qu'est réellement le travail dans la société aujourd'hui en faisant comme si travailler n'était qu'une question de volonté individuelle et de caractère (Le Blanc, 2007). Ainsi, celles et ceux qui ne peuvent pas travailler, les mères de famille qui n'ont pas de solution de garde pour leurs

enfants, les jeunes qui ne trouvent pas d'emploi à proximité et qui n'ont pas de moyen de locomotion (Fabre, Vicard, 2009), ceux qui n'ont trouvé qu'un emploi à temps partiel, devraient se sentir coupables de leurs déficiences individuelles.

Pour Nicolas Sarkozy comme pour Ségolène Royal, dans des termes différents, l'éloge de la valeur travail a remplacé l'annonce du déclin du travail et de la montée en puissance des loisirs. Mais que s'est-il vraiment passé en profondeur. Cela reflète-t-il un bouleversement profond de l'opinion ? Il y a les discours, les articles de presse, les livres édités, mais est-ce que tout ce qui sature l'espace médiatique est vraiment au diapason de ce que pensent la majorité des habitants de la France ? Comment le savoir ? L'audience d'un livre est un indice, mais seulement de l'intérêt qu'il suscite, pas nécessairement un indice d'adhésion populaire. Le succès de la thématique de la fin du travail traduit les préoccupations de l'époque mais n'entraîne pas consensus. Plusieurs auteurs ont réfuté la thèse de la fin du travail dès son apparition, en particulier Dominique Schnapper (1997) dans son *Contre la fin du travail*. Au-delà de ces contestations qui montrent que l'adhésion à la thèse de la disparition du travail n'était pas totale, il faut s'interroger sur sa réception. Quel a été l'ampleur de son écho et comment a-t-elle été comprise ? Aucun sondage dans les années 90 ne suggère une quelconque baisse de l'adhésion populaire à la valeur travail. En profondeur, dans ce domaine, rien ne change. On peut cependant supposer que le discours sur la fin du travail a accru l'inquiétude générale à propos de la croissance du chômage et de la baisse de l'emploi. Mais cette crainte, entretenue par le constat des fermetures d'entreprises, a renforcé l'attachement au travail plutôt que suscité une désaffection. Le retour en grâce de la valeur travail auquel on assiste aujourd'hui correspond plus à un changement de discours politique qu'à un profond mouvement d'opinion.

Si l'opinion a évolué ce n'est pas tant en matière d'attachement au travail que vis-à-vis de la réduction de la durée du travail dont les partisans sont beaucoup moins nombreux en 2008 que dix ans auparavant. Mais de même qu'il n'y a jamais eu d'adhésion totale à l'idée de réduction de la durée du travail, de même, celle-ci garde des partisans. Mouvement d'opinion donc, mais limité, qui interdit de parler de bouleversement mais plutôt d'évolution.

Chapitre 2 –Des représentations décalées

Le travail a toujours suscité des réactions et des discours contradictoires. Certains le célèbrent, d'autres en dénoncent le caractère inhumain, voire dégradant ou aliénant. Le débat politique n'échappe pas à ces visions opposées et tout aussi caricaturales. Il faut reconnaître qu'il n'est pas aisé de tenir un discours général sur le travail d'aujourd'hui. Deux types d'obstacles gênent l'accès à la compréhension de ce qu'est devenu le travail. Le premier a trait à sa représentation, le second est d'ordre sémantique.

L'élaboration d'une représentation du travail prenant en compte la réalité de son évolution et ce qu'il est devenu aujourd'hui, se heurte à trois difficultés : son extrême diversité, la difficulté à le percevoir en raison d'une faible matérialité et l'absence d'éléments caractéristiques représentables. Il n'est pas nécessaire d'insister sur la diversité des activités, il est aisé de comprendre qu'aucune profession ne peut prétendre les représenter toutes. Mais ce n'est pas là l'essentiel.

Les images anciennes de métiers qu'elles soient d'Épinal ou gravées parvenaient à donner une représentation simple et sans équivoque, immédiatement comprise par tous, des différents métiers. Les représentations du boulanger, de cordonnier ou du forgeron ne pouvaient être confondues. Les illustrateurs s'appuyaient sur la combinaison de trois éléments caractéristiques et facilement représentables : l'habillement, l'outillage et la posture. Chacun de ces éléments pouvait suffire à lui seul à différencier un métier. Aujourd'hui, aucun de ces trois éléments ne permet de distinguer les métiers et activités modernes : pas d'habit distinctif, pas de posture caractéristique, pas d'outil spécifique connu de tous et aisément reconnaissable.

Voyons comment on représente le travail dans les médias aujourd'hui. On nous montre tantôt l'ouvrier sur sa chaîne de montage, tantôt l'employé de banque, tantôt la vendeuse. Cette diversification de la représentation si elle correspond à une réalité est aussi le symptôme d'une difficulté à visualiser le travail et à en parler en toute généralité. Même si les anciennes représentations tenaient largement du mythe elles constituaient des points de repère permettant l'identification ou la différenciation. Désormais, il n'y a plus d'icône du travail,

mais une diffraction perturbante. Une seule image, faute de mieux, commence à s'imposer : une femme ou un homme assis devant un écran d'ordinateur. Cette représentation cache plus qu'elle ne dit. On remarque que, dans de nombreuses professions, l'habillement n'est pas spécifique au travail, il n'y a plus de vêtement dédié au travail. On remarque également que la position assise est devenue une position de travail alors que les anciennes représentations montraient presque toujours les travailleurs debout, la position assise étant considérée comme une position de repos. Cette image nous dit donc qu'aujourd'hui on travaille fréquemment assis et en habits de ville. Quant à l'ordinateur c'est, et de plus en plus, un outil passe-partout et polyvalent qui a depuis longtemps envahi le quotidien, passant de la sphère du travail à la sphère domestique, y compris pour le loisir. Seul l'environnement permet éventuellement de juger si la personne ainsi représentée est ou non au travail et peut-être d'en savoir un peu plus sur son travail. Des activités aussi diverses que le journalisme, l'assurance, la conduite d'installations pétrolières ou de hauts fourneaux se réalisent assis, en habits de ville à partir d'un terminal d'ordinateur. Ce qui peut les différencier, le logiciel utilisé, ne peut se voir. Il y a un paradoxe dans la confrontation entre le caractère universel de cette représentation quasi abstraite et l'extrême diversification du travail.

Le travail humain a évolué dans le sens d'un éloignement croissant de la matière qu'il transforme. Cet éloignement qui caractérise un grand nombre d'activités rend difficile leur représentation visuelle. Le développement du machinisme avait, avec le remplacement des outils par des machines, introduit une première médiation entre le travailleur et la matière. Il restait toutefois le contact direct avec la machine et une proximité visuelle avec la matière. Aujourd'hui, c'est le contact avec la machine elle-même qui se perd. Le travail passe par la médiation d'un terminal d'ordinateur qui pilote et contrôle les machines. Les opérations sont représentées sur des écrans par des icônes ou des voyants. Il faut cependant se garder, comme on le fait souvent, de parler de dématérialisation. Il y a certes perte de contact, invisibilité des processus à l'œuvre, mais des transformations physiques s'opèrent néanmoins, des machines sont mobilisées, les commandes sont activées par des signaux électroniques. On assiste à un processus d'abstraction et d'intermédiation plutôt que de dématérialisation. Cette tendance qui se généralise dans l'industrie s'exerce également, à moindre échelle, dans certains services, via les télécommunications. En outre, le même dispositif technique peut être utilisé indifféremment pour le travail ou pour des activités de loisir, au point que beaucoup d'entreprises tentent d'interdire les usages non professionnels des ordinateurs sur les lieux de travail.

À l'inverse, l'ordinateur domestique, si ce n'est le portable fourni par l'entreprise, peut servir à travailler au domicile, hors du temps officiel de travail. Par l'ordinateur et tout ce qu'il personnifie, les frontières du travail deviennent poreuses. Le travail en tant qu'activité spécifique se délocalise au sens où il n'est plus géographiquement situé ou assigné à résidence dans un lieu donné. Un des traits essentiels de la révolution industrielle, l'assignation d'un espace et d'un temps distincts pour le travail, clairement séparés de l'espace et du temps domestiques, est ainsi partiellement remis en cause. Le développement des technologies numériques et de communication permet d'exercer certaines activités n'importe où et à n'importe quelle heure, isolément, sans lien immédiat avec un collectif et de commander à distance, y compris à l'autre bout du monde, des processus productifs. La nécessaire coordination, s'il s'agit d'une activité collective, s'opère alors par rendez vous téléphonique et par échange de courriers et de fichiers électroniques. Cette façon de procéder atténue ce qui distingue le travail des autres activités.

L'image la plus représentative du travail actuel serait donc celle d'une personne, homme ou femme, assise devant un écran, en habits ordinaires, dans un lieu banal, habits et lieux étant indifférents à la représentation. Nous sommes là à l'opposé de l'image d'Épinal dont tous les éléments concourent à signifier un métier particulier. Dans cette image, au contraire, rien n'est signifiant. Nous sommes ainsi confrontés à l'impossibilité d'une représentation visuelle du travail, sauf à reprendre des images du passé qui ne correspondent plus à la réalité du travail actuel. On imagine mal en effet représenter le travail aujourd'hui en montrant un boulanger ou même un mécano, mais représenter quelqu'un devant un ordinateur est à peine plus satisfaisant. Force est donc de constater qu'aucune image de travailleur n'est capable de rendre compte de sa singularité et, partant, d'illustrer le travail en général.

Cette difficulté de représentation va au-delà de l'illustration par l'image, elle touche aussi le langage. Autant il pouvait être aisé pour un boulanger, un plombier ou un employé du Trésor public d'expliquer son travail, autant cela semble difficile, voir impossible pour certaines activités nouvelles en raison de leur caractère abstrait et de leur haute technicité, impénétrable pour des profanes, y compris pour des métiers désormais aussi répandus que celui d'informaticien. Prenons le cas d'un informaticien de haut niveau dont l'intitulé exact de la fonction est « ingénieur en calcul parallèle », ce qui ne signifie rien pour la plupart des gens. En quoi consiste le travail de notre homme qui reconnaît qu'il ne parvient pas à expliquer exactement son travail aux non initiés ? Selon ses propres termes, son travail « consiste à structurer un logiciel de simulation de crash utilisé dans l'industrie automobile », sa

contribution précise contribue à faire tourner ce logiciel « le plus efficacement possible sur tout type d'ordinateurs utilisés actuellement et à répartir le calcul sur plusieurs processeurs pour diminuer le temps nécessaire à l'obtention des résultats de la simulation »⁸. Lui-même n'utilise pas le logiciel qu'il élabore, il le met à disposition des ingénieurs de l'industrie automobile avec lesquels il communique pour en expliquer le fonctionnement, en éliminer les défauts (*bugs*) et l'améliorer. Le photographe au travail ne donnerait aucune indication sur son activité exacte tandis que ses explications techniques n'ont de sens que pour une poignée de spécialistes.

Les activités et les métiers qui ont connu le plus fort déclin au cours des dernières décennies étaient les plus aisément représentables, activités agricoles, industrielles et artisanales. Celles qui ont enregistré la plus forte croissance sont en revanche, pour la plupart, difficiles à représenter ou en décalage avec la représentation habituelle du travail, introduisant de ce fait une dissonance qui brouille l'image du travail. Que ce soit le travail de l'ouvrier ou de l'agriculteur du vingtième siècle, ses traits distinctifs par rapport à d'autres activités humaines tiennent à son lieu d'exercice, l'usine ou les champs, et à leur éloignement temporel et spatial des autres activités. Il en va autrement des services aux personnes à domicile et des métiers des loisirs. Les services rendus aux personnes à domicile : garde d'enfants, entretien de la maison, aide aux personnes âgées dépendantes ressemblent aux tâches domestiques et sont difficilement repérables en tant que travail professionnel dans la mesure où ils s'exercent exclusivement dans l'espace domestique. Le travail lié aux loisirs soulève un autre problème, ce sont les loisirs que l'on voit, pas le travail. L'opposition travail loisirs est si fortement ancrée en nous que leur proximité suscite le trouble et amène à masquer le travail. Qui voit par exemple sur une photo de sports d'hiver les employés des remontées mécaniques ?

Les difficultés d'une représentation visuelle claire, lisible, actuelle et juste du travail posent un problème considérable auquel se trouvent confrontées au premier chef la télévision et le cinéma. Pour Gérard Leblanc (1996), le travail est absent du petit écran alors que pour Éric Macé (2006), c'est tout le contraire, il est fortement présent. Cette différence de point de vue de la part de deux observateurs attentifs et rigoureux des images télévisées a, *a priori*, de quoi surprendre. Je rejoins sur ce point l'explication d'Aurélie Jeantet (2007) qui relève que chaque auteur a une acception différente du travail. Tandis que Gérard Leblanc prend en compte le travail réel comme activité, Éric Macé élargit son point de vue aux rapports sociaux de classe impliqués dans et par les rapports de production. La télévision semble mal à l'aise

⁸ Propos recueillis par l'auteur

pour représenter de manière réaliste, autrement que par métaphore, travail réel. En cela je fais mienne l'analyse de Gérard Leblanc, on voit peu d'images du travail à la télévision. Ce sont souvent les marges du travail qu'elle montre, plus que le travail lui-même, soit les entrées ou sorties de bureaux ou d'ateliers, soit, dans les fictions, les discussions à la cantine ou devant la machine à café. Les seules exceptions, hors du travail artisanal aisément représentable, concernent les activités facilement scénarisables, en particulier le travail des policiers, des juges, des avocats ou des chirurgiens. Mais c'est généralement leur dimension spectaculaire qui est montrée, les activités de routine et la partie administrative sont rarement présentes.

Cette occultation du travail réel à la télévision va de pair avec une représentation des rapports sociaux déterminés par les rapports de production abondante mais souvent déformée, allusive ou métaphorique (Jeantet, *ibid.*). Selon Éric Macé, la télévision privilégie les hommes blancs, cadres supérieurs, médecins, avocats, incarnant la réussite individuelle « le travail c'est l'extase », résume-t-il. En même temps, la télévision montre aussi un autre aspect, la violence des rapports entre personnes dans le travail. Elle fait la part belle à une vision stéréotypée où les métiers réservés aux femmes sont dans une position dominée (infirmières, serveuses, secrétaires, femmes de ménage) et où les minorités ethniques sont présentes dans les occupations et métiers modestes. La télévision d'un certain point de vue donne une image déformée des travailleurs, reprenant à son compte les principaux stéréotypes mais, en même temps, elle reflète les rapports de domination et les conflits existants. On trouve ces mêmes stéréotypes dans la représentation des métiers chez les adolescents au collège et au lycée (Stevanovic et Mosconi, 2007). Alors que les filles réussissent mieux que les garçons à l'école, elles continuent de choisir des orientations moins rentables. Elles sont sous représentées dans les filières technologiques et scientifiques et dans les écoles d'ingénieurs. L'orientation professionnelle demeure marquée par des représentations stéréotypées des rôles masculins et féminins. L'examen critique des travaux réalisés sur ce sujet en France et au Royaume-Uni entre 1984 et 2004 montre que, entre ces deux dates, malgré l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, les représentations des métiers que se font les filles et les garçons à l'adolescence ont peu changé.

La représentation photographique du travail dans la presse fait toujours la part belle au travail industriel, n'accordant aux services que la portion congrue. Essayons d'en comprendre les raisons. La rémanence d'une vision ancienne par nostalgie de temps héroïques ou bien profondément gravée par la violence inhumaine de l'accumulation primitive n'explique pas tout. Les photographies recueillies dans *Le travail révélé* (Prunier-Poulmaire, 2009), ouvrage

et exposition, permet de saisir l'inclination pour le travail industriel et la difficulté de s'en déprendre. Les photos de cet ouvrage ont été sélectionnées soigneusement avec la volonté de contribuer à repenser le travail en le montrant tel qu'il est. Néanmoins, malgré l'effort de représenter aussi le travail tertiaire, la place accordée au travail industriel et, plus encore au BTP, excède largement la part qu'il occupe aujourd'hui dans l'économie réelle. Les raisons de cette préférence sont aisées à comprendre. La sélection s'est faite en priorité en fonction du caractère spectaculaire et/ou esthétique des photos. Il en ressort d'abord une vision prométhéenne du travail humain dans laquelle, le travailleur semble à la fois minuscule dans un environnement mécanique ou naturel qui le domine et héroïque, capable de dicter sa loi à cet environnement. Il faut d'ailleurs remarquer que le travailleur démiurge est toujours un homme. Les femmes sont représentées dans des contextes ordinaires à échelle humaine. La représentation du travail de bureau s'avère difficile en raison de son caractère peu spectaculaire, elle requiert une mise en scène plus élaborée pour montrer quelque chose de plus que le geste banalisé du travail. Le choix du photographe consiste par exemple à conférer une dimension spectaculaire au travail ordinaire. C'est la photo de la bourse de Hong-Kong montrant dans une salle immense des centaines d'agents en uniformes devant des postes informatiques disposés géométriquement (voir figure 1). Jérôme Gautié remarque justement que « L'uniforme des employés, reprenant la couleur de la moquette, souligne la déshumanisation d'un monde où la calme rationalité de la technique semble s'être substituée à l'imprévisible exubérance des hommes » (*op. cit.*, p. 112-113). Mais le travail contemporain, celui qui se déploie dans la modernité tardive semble de plus en plus dépourvu de ce qui pouvait lui conférer un caractère spectaculaire. Il n'est pas étonnant que les photographes et la presse en minimisent la représentation.

Figure 1



La bourse de Hong-Kong en 19902 vue par Ian Berry de l'agence Magnum

© Ian Berry - Magnum

Notre représentation du travailleur en action oscille entre deux pôles opposés, d'un côté celui peuplé par les réminiscences d'un passé révolu, du paysan et du métallurgiste et, de l'autre côté, celui d'une activité abstraite, sans consistance, semblant n'exiger aucune dépense d'énergie, parfois même quasi ludique. Avec le passé sont convoquées l'idéalisation de la force virile et du risque professionnel, la morale rédemptrice de la pénibilité et l'exaltation de l'effort physique. Au présent, il semble que toute inscription matérielle précise et tout effort physique ou intellectuel aient disparu et que l'essentiel se passe en allers retours entre un ordinateur, un téléphone et une machine à café, lieu de pause et de détente, mais aussi en discussions entre collègues dans lesquelles il est parfois difficile de faire la part de ce qui est strictement professionnel. Cette oscillation entre visions du passé et difficulté de représentation du travail concret contrarie la compréhension de la réalité présente du travail et donne lieu à des discours contradictoires en décalage avec la réalité. Les uns exaltent avec nostalgie la dureté du travail d'autrefois, les autres, au contraire, ne retiennent dans le travail au présent que sa dimension immatérielle abstraite ou essentiellement relationnelle.

Devant ces difficultés de représentation, il n'est pas étonnant qu'on ait tendance à s'accrocher à des images et des discours du passé : la droite conservatrice évoquant la dureté du travail et l'effort, sa fraction libérale, la réussite et le mérite, tandis que la gauche continue à magnifier les luttes ouvrières et les manifestations en bleu de chauffe dont elle se proclame l'héritière.

Mais, même au cinéma, c'en est fini de *Germinal*, du moins en Occident⁹, le travail aujourd'hui c'est toute autre chose. Qu'il demeure parfois encore un labeur, qu'il puisse être physiquement pénible, c'est vrai pour quelques millions de salariés, mais une proportion croissante d'actifs échappe à cette malédiction biblique, sans pour autant être parvenue à forcer les grilles du jardin d'Éden.

La diversité, la complexité et la dématérialisation du travail devraient interdire d'en proposer une représentation fondée sur les images héroïques du passé. La réalité présente ne donne pas facilement accès à une représentation générale, elle nous fait obligation d'en rendre compte dans des termes nouveaux. C'est moins le travail qu'il faut représenter que son évolution et ses contradictions. Pour aborder le travail aujourd'hui il faut donc oublier la pénibilité physique, mais donner à voir le stress, la solitude, le poids du soutien organisationnel ou sa défection, mesurer les limites de l'autonomie et ses risques, insister sur l'importance de la relation de service, la difficulté des communications entre membres d'un même collectif de travail et mettre en avant la nécessaire mobilisation des compétences cognitives et intellectuelles et de l'implication personnelle.

La difficulté d'une représentation visuelle du travail n'est pas la seule à laquelle on se heurte. S'y ajoute une difficulté sémantique lorsqu'on veut parler du travail en général ou expliquer à d'autres ce en quoi consiste précisément son propre travail. Dès que l'on prononce ou écrit le mot travail, c'est une foule de significations qui surgit. Le mot travail est employé à tort et à travers, ne parle-t-on pas de travail du deuil ?

La prolixité sémantique du terme travail se déploie dans quatre dimensions. Elle recouvre tout d'abord plusieurs objets distincts mais fortement liés entre eux tels que travail et emploi, deux termes qui, dans le langage courant, sont fréquemment employés l'un pour l'autre. En second lieu, le travail est à la fois contraignant et parfois pénible mais aussi source de satisfaction et moyen de réalisation personnelle. On a tous de ce fait une relation ambivalente avec le travail. Un troisième axe de complexité renvoie à l'extrême diversité du travail concret. Enfin, quatrième dimension, celle subjective des multiples expériences individuelles.

Distinguons d'abord emploi et travail. L'emploi est une institution récente historiquement, postérieure au travail. À l'origine, ce terme ne concerne que les employés et les fonctionnaires, catégories qui occupent une place déterminée relativement garantie et qui, en

⁹ En Chine, notamment, les formes d'exploitation dignes de la période de l'accumulation primitive, perdurent, notamment chez les sous-traitants des plus grandes firmes de l'informatique comme l'ont révélé plusieurs enquêtes et reportages, voir en particulier, un rapport (TheNational Labor Committee, 2010) sur le sous-traitant KYE.

conséquence, bénéficient d'une certaine stabilité, contrairement aux autres travailleurs, les ouvriers notamment, dont l'activité laborieuse et le revenu qu'ils en tirent n'est pas garantie le lendemain. Ce terme d'emploi, et les garanties qui vont avec s'est progressivement étendu à l'ensemble des salariés. L'emploi est devenu un statut dans une organisation productive, ce que Dominique Méda (1996) formule de la sorte : « L'emploi, c'est le travail abstrait inscrit dans un réseau de garanties et lesté de protections, par lequel le salarié s'inscrit dans une certaine stabilité ». On peut être sans emploi, c'est le cas des chômeurs, mais accomplir cependant un travail, soit « au noir », soit, plus souvent, un travail non rémunéré, comme le travail domestique. Il faut distinguer également travail et activité. Toute activité n'est pas du travail, puisque le loisir est une activité. D'autres activités ne peuvent non plus être qualifiées de travail, par exemple l'entretien de son propre corps. *A contrario*, certaines formes de travail, comme le gardiennage de nuit, impliquent une grande part d'inactivité. Le travail, tel qu'on l'entend aujourd'hui, se caractérise à la fois par une dépense d'énergie, par un type d'activité et par un cadre social d'exercice porteur de règles et de contraintes. C'est la combinaison de tous ces aspects qui est constitutive du travail.

Toute activité humaine, dès lors qu'elle produit un bien ou un service ayant une valeur socialement reconnue, qu'elle soit ou non marchande, peut être considérée comme travail. Plusieurs formes de travail répondent à cette définition : le travail salarié, le travail indépendant rémunéré, le travail bénévole, le travail domestique et toutes les formes de travail forcé (Stanziani, 2010), rémunérées ou non.

Bien qu'il soit autonome et qu'il ne soit pas soumis à une obligation hétéronome de rendement, le travail domestique obéit à de fortes contraintes et possède une utilité indéniable. Selon les estimations de l'INSEE les personnes âgées de plus de 15 ans, qu'elles soient ou non en emploi consacrent en moyenne les quatre dixièmes de leur temps total de travail au travail professionnel et le reste au travail domestique. Les hommes ayant un emploi consacrent près du quart de leur temps de travail au travail domestique, ce pourcentage atteint 45% chez les femmes. Le travail bénévole bien que moins important n'est pas négligeable. En France, il représentait, selon l'INSEE, environ 820 000 emplois à temps plein en 2002. L'obligation peut être dictée par la nécessité, cela vaut pour la plupart des activités domestiques : faire le ménage, la cuisine, la vaisselle. Cela vaut aussi pour une bonne partie des activités dites de bricolage.

Une activité rémunérée, quelle qu'elle soit, peut être considérée comme un travail mais la même activité, non rémunérée n'est pas nécessairement un travail. Comment alors

différencier le travail ? Par un critère en grande partie subjectif : le type de contrainte imposée. La question se pose pour les activités artistiques et sportives. Il était de tradition d'accorder aux artistes et à leur activité un statut particulier. L'activité de l'artiste ne pouvait être assimilée à un travail en raison de ses particularités : créativité, singularité et caractère non utilitaire notamment. Certaines analyses, dont celles de Pierre Michel Menger (2009), incitent à changer de point de vue. Comme il le fait remarquer, les artistes eux-mêmes, sans remettre en question les spécificités de leur activité, en viennent à la considérer comme un travail, certes différent, mais un travail quand même. Non seulement, certaines entreprises font appel à des artistes pour contribuer à l'élaboration de leurs produits, mais elles requièrent pour une partie de leurs salariés, les qualités propres au travail artistique, créativité, implication personnelle, motivation intrinsèque, exigence de sens, désir de se réaliser dans l'œuvre. L'écart entre la création artistique et la contribution ordinaire à la production s'est de ce fait réduit. Une part croissante de travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants peuvent être, pour une part, considérés comme des créateurs. Peut-on pour autant considérer qu'émerge déjà une *creative class* comme s'en fait le promoteur Richard Florida (2002) ? Celui-ci estime qu'elle représente 30% de la population active aux États-Unis. Mais les critères d'appartenance à cette classe sont si peu rigoureux qu'ils en font un fourre-tout englobant tous les salariés et les indépendants (Vivant, 2006). On ne peut déduire de l'évolution en cours des activités économiques conférant une place centrale à la connaissance et à l'innovation scientifique esthétique et culturelle et des compétences que cela nécessite, la constitution d'une nouvelle classe sociale.

Au-delà du travail artistique et de l'activité créatrice, il faudrait inclure également dans la conception contemporaine du travail le sport professionnel. En effet, pour un sportif professionnel, joueuse de tennis ou footballeur l'entraînement comme la compétition constituent un travail. C'est ainsi que le voyait Steve Savidan, lorsqu'il était footballeur professionnel, avant-centre du Stade Malherbe de Caen : « C'est un boulot à part entière. Déjà on fait plus de trente-cinq heures. On est loin de chez soi deux jours par semaine. On travaille pendant les vacances scolaires (...) j'ai voulu poser un congé parental à la naissance de Joris. On ne m'a pas laissé le choix. »¹⁰. En revanche, une partie de tennis avec des amis est un loisir car les contraintes propres au jeu sont librement consenties et aucune rémunération n'en résulte. Il en va de même de la pratique artistique de loisir sans autre obligation ou contrainte que celle qu'on se fixe à soi-même.

¹⁰ Interview réalisé par Olivier Joly pour *Le Journal du Dimanche* du 19/10/2008.

La formation prend une importance croissante dans l'économie de la connaissance au point que c'est devenu une nécessité absolue pour une large majorité d'activités souvent indissociable du travail « normal ». Il ne suffit plus en effet d'apprendre « sur le tas » en constituant sa propre expérience et en assimilant celle des autres. Pour une large part, la formation se dissocie encore du travail quotidien et exige des lieux et des périodes spécifiques. Mais en en faisant une activité distincte cela la fait-elle sortir du champ du travail. Autrement dit peut-on considérer qu'apprendre est un travail ? Si, concernant la formation professionnelle continue, il est difficilement contestable qu'elle doive être considérée comme relevant du travail dans la mesure où elle est subordonnée à des visées professionnelles et souvent proposée et contrôlée par l'entreprise et conditionne sa compétitivité, en revanche, la question se pose pour la formation initiale. On parle de travail scolaire et nul doute que, pour les collégiens, les lycéens et les étudiants, cela relève, pour une bonne part, de la contrainte. Si on s'en tient au seul critère d'obligation le travail scolaire appartient indéniablement à la sphère du travail au sens habituel du terme, bien qu'il ne soit pas rémunéré en tant que tel mais porteur d'un rendement ultérieur qui donne lieu à un calcul économique des intéressés. Cependant, si la formation continue au sein des entreprises peut être et est d'ailleurs généralement considérée comme partie intégrante du temps de travail et rémunérée comme tel, le sens commun exclut le travail scolaire ou universitaire du travail proprement dit. La dénomination de travail indique à la fois la contrainte et l'effort mais n'en fait pas pour autant un véritable travail car il n'en résulte pas un bien ou un service pour autrui. L'individu qui se livre à un travail scolaire ne travaille que pour lui-même si on peut considérer que ce travail particulier enrichit la collectivité. Par ailleurs, par plusieurs aspects, degré de contrainte et rémunération notamment, la formation initiale se différencie du travail et ne peut être totalement assimilée à du travail. Enfin, concernant les enfants, la scolarisation s'est développée en opposition au travail et il continue à en être ainsi dans les régions les plus pauvres où, les parents s'y opposent fréquemment pour des raisons économiques (Duflo, 2010.)

Même en retenant une définition restrictive du travail, excluant le travail scolaire ou de formation au sens large, le travail, en tant qu'activité rémunérée soumise à contrainte est extrêmement diversifié. C'est aussi bien le cours du professeur de philosophie, le récital de la pianiste, l'opération du chirurgien, l'activité gestionnaire du directeur d'entreprise que la répétition des mêmes opérations par l'ouvrier sur une chaîne de montage automobile et l'activité de la caissière de supermarché. Le spectre est immense, d'où la difficulté d'une

approche globalisante. En outre, un même poste de travail peut donner lieu à des expériences différentes pour des raisons qui ne relèvent pas nécessairement des conditions de travail mais des personnes elles-mêmes et de leur appréhension personnelle et momentanée.

Tout travail porte en soi, une part de sacrifice et de contrainte et impose des exigences, quelles que soient les conditions dans lesquelles il s'exerce, y compris lorsqu'il est totalement autonome. Mais en même temps, tout travail, y compris le travail le plus pénible ou le plus fastidieux est potentiellement porteur de satisfaction et de réalisation de soi. De ce fait, le travail suscite des réactions ambivalentes. Aucun travail n'est exempt d'exigence et de contrainte mais aucun n'est non plus sans apport de satisfaction comme le montre Isabelle Ferreras (2007) pour le travail des caissières de supermarché. Fondamentalement, même lorsqu'ils sont enserrés dans des prescriptions très strictes, les salariés conservent néanmoins un pouvoir d'agir qui leur offre une voie de réalisation (Clot, 2008). Lorsqu'ils s'expriment sur le travail, les gens mettent l'accent tantôt sur un aspect, tantôt sur l'autre. Il n'y a donc rien d'incohérent pour un individu donné à déclarer que le travail est important dans la vie tout en déplorant, à partir de son expérience, ses insatisfactions voire sa souffrance.

Si l'introduction de la créativité dans le travail et l'autonomie qui va avec permettent d'échapper à la routine et, pour partie, au suivi hiérarchique, en contrepartie, elles mettent fréquemment les travailleurs en compétition et les placent en situation d'incertitude.

Quand on interroge les Français sur le sens qu'ils donnent à la notion de travail, on constate un clivage entre deux camps à peu près égaux, d'une part ceux pour lesquels c'est « un moyen pour les individus de s'épanouir » d'autre part ceux qui considèrent que c'est « une contrainte nécessaire pour subvenir à ses besoins »¹¹. La répartition des réponses est la même chez les femmes et chez les hommes, en revanche, elle diffère selon l'âge. Les plus jeunes et les plus âgés, dans leur majorité, voient le travail comme un moyen d'épanouissement (64% des 18 – 24 ans et 61% des plus de 65 ans). Entre les deux, la proportion de ceux qui le considèrent ainsi décroît avec l'âge. Ainsi, c'est quand on ne travaille pas encore ou qu'on débute dans la vie professionnelle et quand on a cessé de travailler qu'on porte un regard positif sur le travail. L'expérience du travail et de ses désagréments, conduit à mettre l'accent sur les contraintes dont il est porteur. Les réponses se différencient nettement selon la profession exercée, le niveau de diplôme et la préférence partisane. Le fait d'être fortement impliqué dans son travail, d'être autonome et d'accomplir des tâches à caractère intellectuel en bénéficiant de bonnes conditions de travail incite à en retenir l'aspect épanouissant. En

¹¹ Sondage Ifop pour Acteurs publics, juillet 2006.

revanche, des conditions de travail plus difficiles et une faible autonomie amènent à le ressentir plutôt comme une contrainte.

Deux conceptions du travail s'opposent depuis longtemps, l'une qui exalte le travail, l'autre qui l'exècre et qui célèbre l'oisiveté. Ce clivage ne recoupe nullement celui qui oppose la droite et la gauche, les conservateurs et les progressistes, les croyants et les agnostiques. Certes, l'idéologie du travail a de forts relents moralistes conservateurs, mais il existe également un dédain aristocratique pour le travail. A l'inverse, si le travail est une valeur centrale des critiques marxistes et socialistes du capitalisme, certains n'ont pas craint de faire l'éloge de la Paresse, tel Lafargue, gendre de Marx. Cette polémique se poursuit aujourd'hui.

Cependant les discours exaltant le travail comme ceux qui en dévoilent les aspects les plus noirs ont pour principal tort d'être unilatéraux. Qu'elles soulignent l'aspect contrainte, ou l'aspect épanouissement, ces approches considèrent rarement ces deux aspects de manière conjointe et dans leur interaction. On a affaire à l'affrontement de deux idéologies qui ne parviennent pas à envisager le travail dans sa totalité.

Si on veut bien prendre en compte que le travail comporte nécessairement des contraintes et exige un renoncement à l'oisiveté mais que, tout en relevant de la nécessité, il apporte des satisfactions certaines, on peut développer une approche plus réaliste et plus pertinente du travail concret. Reconnaître les contraintes ne signifie pas accepter n'importe quelles conditions de travail mais peut déboucher sur une démarche d'amélioration des conditions de travail. En revanche, considérer le travail comme une malédiction à laquelle il faut se soustraire autant que possible amène à désertir cette scène.

Les critiques radicales du travail tout comme ceux qui l'exaltent partent d'une même vision dont ils tirent des conclusions opposées. Les uns comme les autres s'accordent sur son aspect sacrificiel et ne prennent en compte que le seul travail rémunéré et contraint. Selon leur point de vue, le travail ne se distinguerait des autres activités que par cette double caractéristique : rémunération et contrainte. Toute autre activité qui ne donnerait pas lieu à une contrepartie monétaire ou qui se déroulerait hors de toute contrainte ne serait pas du travail car elle ignorerait, entre autres, le travail domestique et le travail bénévole.

Les nouvelles formes du travail nous convient à élargir notre conception du travail. Les activités de formation, d'information et de communication, dès lors qu'elles ont une finalité productive même indirecte, devraient être intégrées au travail. Bien que difficilement audible, un discours qui prendrait en compte les visions opposées et la complexité dont la notion de

travail est porteuse, peut trouver un écho car il rejoindrait l'expérience concrète du travail de chacun.

Chapitre 3 - Les métamorphoses du travail

Le travail réel tel qu'on le connaît en 2010 a peu à voir avec ce qu'il était trente ans auparavant lorsque les ordinateurs ont commencé à se diffuser. Certains secteurs d'activité ont presque entièrement disparu alors que d'autres ont émergé. De nouvelles techniques de production sont apparues et n'ont cessé de se perfectionner. La plupart des secteurs d'activité renouvellent constamment leurs outils et leurs méthodes de travail. La rapidité du changement est telle que les métiers et les compétences sont soumis à un impératif de mise à jour permanent, sous peine d'obsolescence. Pour illustrer l'ampleur du changement qui s'est opéré au cours des dernières décennies, je propose trois figures types dont chacune personnalise une époque : celle du paysan, celle de l'ouvrier de l'automobile et celle de l'esthéticienne.

Trois images du travail

1920 : le paysan

Jusque dans les années trente, bien après la révolution industrielle, l'imaginaire du travail de la terre domine encore les esprits. La France, à la différence de beaucoup de ses voisins européens, est un pays rural peuplé d'une petite paysannerie travaillant encore, à peu de choses près, comme au siècle précédent. L'agriculture occupe 37% de l'emploi total. Le travail peut encore se représenter par « le geste auguste du semeur » évoqué par Victor Hugo. Certes, il y a des industries puissantes, une classe ouvrière nombreuse, mais elle demeure minoritaire, peu représentée dans les assemblées élues et redoutée par les notables qui voient en elle « une classe dangereuse », étrangère à la tradition française. Les élus locaux et une grande partie des députés conservent de fortes racines rurales, s'ils ne sont pas eux-mêmes agriculteurs.

L'agriculture est, pour l'essentiel, une activité de petits propriétaires qui subsistent difficilement au prix d'un labeur incessant mais faiblement productif. Les exploitations agricoles sont peu mécanisées. C'est la force musculaire des hommes et des femmes secondée par la traction animale qui laboure, sème et récolte. Le travail paysan est un travail physique qui s'exerce en plein air et par tous les temps, un travail rude qui ne nécessite pas de connaissances théoriques mais repose sur l'expérience et les conseils transmis par les anciens.

Non soumis aux lois et règlements, le paysan n'obéit qu'à la tradition et ne se plie qu'aux forces de la nature et aux caprices du climat. Ce sont les saisons et la météo qui règlent son rythme de travail. Pas de jours de congés ni de week-end, ce qui n'interdit pas les temps de repos à la morte saison et le repos obligatoire des jours fériés du calendrier liturgique. Il n'y a pas de séparation entre le lieu de travail et le lieu d'habitation. Toute la vie tourne autour du travail, les moments de divertissement, les rassemblements de famille, d'amis ou de proches se déroulent dans le même espace communautaire (Weber, 1995, t. 2, p. 78-84). La figure du travailleur incarnée par le paysan des années trente est celle d'un homme modeste, à la limite de la pauvreté, faisant valoir sa force physique et gagnant son pain à la sueur de son front selon le précepte biblique. Sa condition matérielle n'est guère enviable. Son travail l'attache à sa terre et lui laisse peu de libertés. Toutefois, par rapport aux ouvriers de l'industrie, il récolte, en partie ou en totalité, selon son statut, les fruits d'un labeur qu'il exerce de manière autonome, sans subir la tutelle d'un patron.

L'image du travail paysan est immémoriale et ne semble pas avoir connu de changement important jusqu'à ce que la mécanisation change l'aspect des campagnes. Si le mot travail est utilisé pour le désigner, c'est plus souvent le terme labeur qui est employé et qui le dépeint le mieux car il évoque le labour de même étymologie, l'effort musculaire et la peine. L'activité des agriculteurs du 21^{ème} siècle est à cent lieues de cette image qui continue pourtant de hanter notre imaginaire et dont la prégnance inconsciente nous incline à prêter au travail de notre époque les traits du labeur paysan. L'évocation de « La France qui se lève tôt », emprunte à ce mythe du paysan qui se lève à l'aube.

1960 : l'ouvrier de l'automobile

Dans les années soixante, la France poursuit son industrialisation à grande vitesse, rattrapant son retard sur l'Angleterre, l'Allemagne et les USA. C'est la période faste de la classe ouvrière dont l'importance numérique dépasse celle des paysans qui occupe une place centrale dans la société. Malgré une faible présence parlementaire, communistes, socialistes et gaullistes de gauche se disputent ses suffrages. Le travailleur, dans la mythologie sociopolitique de l'époque, ce n'est plus le paysan. Le monde rural, en effet, apparaît divisé entre petites et grosses exploitations. L'image du paysan est brouillée car il est également un propriétaire et un chef d'exploitation et pas uniquement un travailleur comme l'ouvrier qui, lui, ne possède pas ses moyens de production. Sous l'influence du marxisme, l'ouvrier est dépeint non seulement comme le travailleur par excellence mais aussi comme membre d'une classe rédemptrice, porteuse d'un monde nouveau. Les partis socialiste et communiste se

définissaient d'ailleurs indifféremment comme partis ouvriers ou partis des travailleurs. C'est ainsi que le PCF à sa grande époque arborait la faucille et le marteau, symboles censés évoquer l'alliance des ouvriers et des paysans. Dans cette vision du travail aux relents de sueur et d'huile de graissage, ni le travail intellectuel, ni les activités de service n'avaient leur place. Il y avait le camp des travailleurs, ouvriers et paysans réunis et, en face, le camp des exploiters parasites.

Le mythe de la classe ouvrière, fer de lance du changement, masquait la grande diversité de la condition ouvrière derrière la figure de proue de l'homme de fer : l'ouvrier de la métallurgie ou, plus précisément, celui de la grande entreprise automobile, symbole de progrès et de puissance. Dans cette représentation du travail, ce n'est plus la confrontation directe de l'individu à la nature qui est donnée à voir mais la puissance de l'organisation collective maîtrisant les machines. On est passé de Cronos¹² à Prométhée mais à un Prométhée libéré de ses chaînes comme l'évoque le titre de l'ouvrage fameux de David Landes (1969). En revanche, ce qui demeure dans cette vision du travail c'est la dépense musculaire et la force. C'est encore une image virile du travail qui s'impose, virile et rude. Au combat contre les forces de la nature s'est ajoutée la confrontation avec la puissance mécanique des machines. En outre, le travailleur a perdu une part de son autonomie et ne dispose plus du produit de son travail. Les relations sociales dans le travail sont limitées à ce qui est strictement nécessaire à l'effectuation des tâches, c'est-à-dire qu'elles s'établissent uniquement entre les ouvriers d'un même atelier et avec les contremaîtres.

2010 : l'esthéticienne

Le travail n'a pas cessé de changer (Marchand, Thélot, 1997), il se déploie désormais sous de multiples formes, il reste toujours des paysans et des ouvriers, mais ce qu'on appelle le tertiaire est devenu très largement dominant. Comment s'y retrouver dans ce conglomerat d'activités aussi dissemblables : activités bancaires, commerciales, transports, conseil, enseignement, intermédiation, santé, culture, loisirs. Plus que jamais, il est réducteur et dangereux de s'arrêter sur une seule représentation du travail. À vrai dire, il faudrait en convoquer des dizaines. Mais s'il faut n'en garder qu'une, laquelle choisir ?

¹² Je fais référence ici au Cronos, fils d'Ouranos et de Gaïa, et non à Chronos. Cronos, après avoir châtré son père avec une faucille, règne sur terre avant d'être à son tour détrôné par son fils Zeus (Graves, 1967). Hésiode, dans *les Travaux et les Jours*, fait de Cronos après avoir été renversé par Zeus, le roi des îles des Bienheureux, aux confins de la Terre, où il fait régner un âge d'or grâce à l'agriculture. Cette représentation de Cronos sera reprise dans la mythologie romaine sous la dénomination de Saturne.

En apparence, le choix est large pour représenter le travail de ce début de 21^{ème} siècle tout en sachant que c'est juste une image d'un travail particulier au sein d'un paysage d'une infinie diversité. Ce qui distingue le travail actuel par rapport aux époques précédentes c'est, en premier lieu, la place des femmes et l'importance des activités de service aux personnes. L'image pertinente doit donc représenter une activité de service aux personnes exercée principalement par des femmes et connaissant une forte progression. Le secteur du tourisme et des loisirs correspond parfaitement à ces caractéristiques, mais les dénominations de ses métiers sont peu évocateurs : billettiste, agent ou agente de réservation ou d'accueil. Le plus évocateur, voyageur, est neutre, sans connotation féminine. En revanche, l'esthéticienne me paraît incarner parfaitement les nouveaux traits du travail. Ce qui caractérise son travail c'est qu'il implique une relation interpersonnelle à chaque fois différente, c'est tout à la fois non seulement un soin corporel, mais aussi de l'écoute, y compris d'autres choses que les questions de peau ou de rides et du conseil. Il mobilise plus des habiletés ou des compétences relationnelles et des connaissances acquises par l'expérience que la force musculaire ou mécanique. Enfin, il s'exerce dans des petits et même très petits établissements.

Quelles transformations ont conduit à ce que l'on passe de la figure de l'agriculteur à celle de l'esthéticienne ou si l'on préfère, du travail des champs à celui des bureaux, après une incursion en atelier, en à peine cinquante années ?

La croissance du salariat

Aujourd'hui, neuf actifs sur dix ont le statut de salarié. Cette proportion n'a cessé de progresser depuis la révolution industrielle : moins de 50% en 1850, 80% en 1970. C'est la conséquence de la diminution de la paysannerie, de nombreuses professions artisanales et du petit commerce. Le salariat est ainsi devenu la forme archi dominante du travail rémunéré. Désormais la norme le statut salarié ne constitue plus par lui-même un facteur de distinction et d'identité. Toutes les considérations actuelles sur l'implication dans le travail, l'épanouissement ou la souffrance qu'il génère, se situent implicitement dans le cadre de la condition salariale.

La caractéristique du statut salarial résidait en principe dans la sujétion à une direction au sein d'une organisation en contrepartie de la sécurité de l'emploi et du revenu. Les termes de ce contrat, sécurité contre sujétion demeurent mais ont évolué au cours des dernières décennies. La sécurité d'emploi est, aujourd'hui, minée par un risque croissant de licenciement, de perte d'emploi et par le développement de nouveaux statuts de travail temporaire. Les entreprises

privées ne prétendent plus offrir cette sécurité d'emploi à vie et cette progression salariale à l'ancienneté, base de l'attachement des salariés à leur entreprise. À cet égard, le contrat salarial est sérieusement écorné, la sécurité que ne garantit plus l'entreprise ne peut être apportée que par des dispositifs institutionnels instaurés ou soutenus par l'État providence, tels que les caisses de chômage et les aides à la formation et à la reconversion. La sujétion du salarié à l'autorité du chef d'entreprise a également évolué. La subordination demeure, mais les salariés sont invités à plus d'autonomie, en particulier les cadres dont la proportion est en augmentation constante. Ces évolutions rapprochent le salarié de la situation des professions libérales et des dirigeants de petites entreprises. Pour les cadres en particulier, l'écart entre leur statut et celui de chef d'une petite entreprise s'atténue au point que les passages d'une position à l'autre sont fréquents.

Services gagnants.

Les économistes, à la suite de Colin Clark (1939) et de Jean Fourastié (1949), regroupent les activités économiques en trois grands secteurs : primaire (agriculture, pêche et extraction minière), secondaire (industrie et BTP) tertiaire (services)¹³. Au fil de l'histoire, la majeure partie de l'emploi est passée du secteur primaire au secteur secondaire dans le cours de l'industrialisation puis du secteur secondaire au secteur tertiaire qui rassemble aujourd'hui en France plus de 70% des actifs, tandis que les emplois primaires et secondaires poursuivent leur décline. Vaste conglomerat d'activités de services, le tertiaire mérite un examen de détail afin de saisir ce qui relève réellement du service, ce qui, en termes d'emploi, stagne ou régresse et ce qui connaît un développement rapide. Pour y voir plus clair, il faut distinguer les services rendus aux entreprises et ceux qui sont destinés aux particuliers. Plus de trois millions de salariés travaillent dans les services aux entreprises, alors que l'industrie emploie environ quatre millions de personnes. Il faut toutefois tenir compte du classement de l'intérim dans les services aux entreprises. En 2007, près de 400 000 intérimaires, en équivalents temps plein, ont travaillé dans l'industrie et la construction, soit 62% du total (Domens, 2009). En tant qu'emploi, l'intérim appartient pour une part à l'industrie. Les services aux particuliers

¹³ La logique de classification de Fourastié diffère de celle de Clark. Le premier privilégie la dynamique de productivité, alors que le second se fonde sur la nature des activités. Néanmoins leurs découpages sectoriels se recoupent. Si Jean Fourastié reconnaît sa dette envers Colin Clark, il attribue la division sectorielle de l'économie à Fisher. « La production nationale, dans son ensemble, croît, mais pas dans les mêmes proportions selon les produits et les services. D'où la distinction d'au moins trois secteurs : l'agriculture, l'industrie et les services. Ces trois secteurs, je les avais déjà distingués dans *L'Économie française dans le Monde*, sans les nommer autrement. Dans le Grand espoir, je les appelle volontiers primaire, secondaire et tertiaire, parce qu'entre temps cette distinction, utilisée pour la première fois au XVII^e siècle, retrouvée par Allen B. Fisher dans *The Clash of Progress and Security* dès 1935, a été employée par Colin Clark dans *The Conditions of Economic Progress*. » (Fourastié, 1994, p. 81-82).

emploient pour leur part deux millions de salariés et le commerce trois millions (sur environ 25 millions d'emplois en 2007). Toutes ces activités ne progressent pas au même rythme. Leur évolution dépend à la fois de la demande et des progrès de productivité. On a longtemps considéré, Colin Clark le premier, que les activités tertiaires n'étaient que faiblement concernées par les progrès de productivité dus aux innovations techniques, ce qui les distinguait d'ailleurs des secteurs primaire et secondaire. L'informatisation a bouleversé cette situation, provoquant la stagnation et parfois même la baisse de l'emploi dans les secteurs des assurances et des banques. En revanche, elle est de peu d'effet sur l'emploi dans d'autres activités qui affichent une forte progression : activités récréatives, culturelles et sportives, conseil et assistance aux entreprises, services personnels et hôtels restaurants. Toutes ces activités de service aux entreprises ou aux particuliers sont promises à un développement important dans les prochaines années.

Quelques familles professionnelles ont connu des progressions fulgurantes au cours des vingt-cinq dernières années : les formateurs et recruteurs dont les effectifs se sont accru de près de 8% l'an entre 1982 et 2002, les assistants maternels et aides à domicile de près de 6%, les personnels d'étude et de recherche et les informaticiens ont progressé de près de 5%, les professions de la communication et de la documentation et les professionnels de l'action sociale culturelle et sportive de près de 4%. Depuis 1997 le nombre des coiffeurs et esthéticiens progresse à un rythme annuel supérieur à 3%. En sens inverse certaines professions se sont effondrées (secrétaires de direction – 26% entre 1982 et 2002), la plupart des ouvriers non qualifiés, les marins pêcheurs, les agriculteurs et les patrons d'hôtels cafés et restaurants. Les effectifs des ouvriers non qualifiés ont baissé de 38% alors que les cadres et professions intermédiaires (personnels d'enseignement professions culturelles et de la santé notamment) qui ne représentaient qu'un peu plus du quart de l'ensemble des actifs en 1982 (27%) en constituaient plus du tiers (36%) en 2002.

À travers ces chiffres transparaît une caractéristique essentielle du travail qui ira encore en s'accroissant au cours des prochaines années. Le travail devient une activité de service plus qu'une activité de fabrication, ce qu'il a été pendant des siècles. Pourtant on continue encore de penser le travail comme une activité de production matérielle en mettant l'accent, comme critère de croissance, sur une notion de productivité forgée pour l'industrie alors qu'il conviendrait désormais de s'intéresser principalement à la qualité du service rendu.

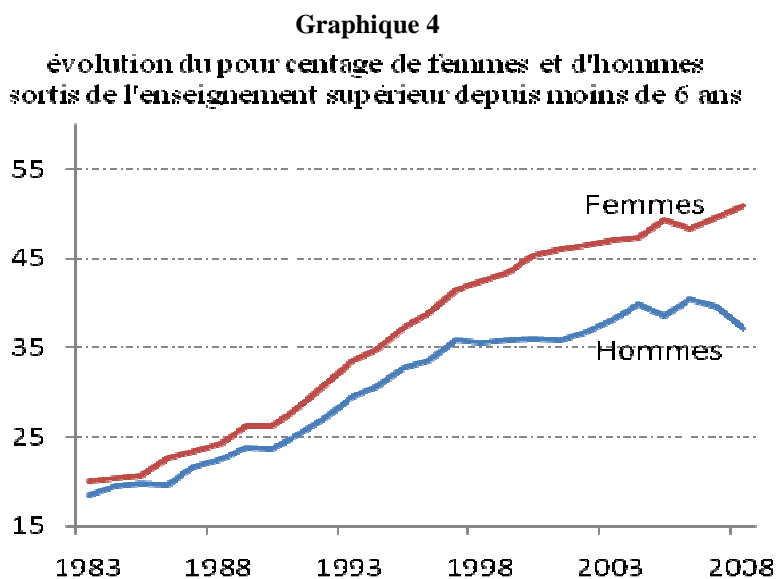
Féminisation.

La participation des femmes au travail rémunéré s'est fortement accrue au point d'égaliser celle des hommes en début de vie active. Même les mères, malgré la charge de leurs enfants, sont de plus en plus nombreuses à travailler. Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 53% en 1975 à 65% en 2007, s'approchant du niveau d'activité des hommes (75%). Entre 25 et 49 ans, plus de huit femmes sur dix travaillent (81%). En 2005, les femmes occupaient 46% des emplois, la parité quantitative semble donc proche, d'autant que l'emploi féminin continue de progresser alors que l'emploi masculin stagne. L'emploi féminin représente la plus grande part de l'augmentation de l'emploi en 2005, soit 121 000 sur 137 000.

Cependant on est encore loin d'une véritable parité car les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Elles sont concentrées dans les postes les moins qualifiés et les plus mal rémunérés. Ainsi les trois-quarts des agents d'entretien sont des femmes. Cinq des quatre-vingt-quatre familles professionnelles concentrent près d'un tiers des onze millions d'emplois salariés féminins. Quatre de ces familles professionnelles sont mal rémunérées et en majorité de faible qualification : agents d'entretien, assistantes maternelles, secrétaires et employés administratifs de la fonction publique de catégorie C. L'enseignement est la seule famille professionnelle à dominante féminine qui n'est pas marquée par cette sous qualification. Plus de 700 000 femmes, soit quasiment les deux tiers des effectifs, exercent cette profession qui toutefois ne figure pas parmi les mieux rémunérées. Bien qu'il y ait par ailleurs quelques professions exclusivement masculines, dans le bâtiment et les transports notamment, la concentration des femmes dans quelques familles professionnelles est beaucoup plus marquée que celle des hommes. Cela signifie que les femmes n'ont accès en masse qu'à un nombre limité de professions et que la progression de l'emploi féminin ne concerne qu'une partie du spectre des métiers et des activités. Pour une part, le passage des femmes du foyer et des tâches domestiques à l'activité rémunérée s'est faite dans des métiers : assistantes maternelles et agents d'entretien, où elles exercent les mêmes tâches qu'au foyer familial ou dans des métiers de service à la personne dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'action sociale où elles occupent des emplois pour la plupart peu qualifiés, à temps partiel et précaires.

La proportion de jeunes femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est nettement supérieure à celle des jeunes hommes et l'écart s'accroît. En 2008, près de 51% des femmes ayant terminé leurs études depuis moins de 6 ans étaient diplômées du supérieur

tandis que cette proportion n'était que de 37% pour les hommes (Mainguené, Martinelli, 2010) (cf., graphique 4). Cette supériorité féminine en termes de niveau de formation n'est pas sans conséquence sur les postes occupés pour les femmes et sur leur taux de chômage. En 2008, le taux de chômage des femmes ayant terminé leurs études depuis moins de 6 ans était de 14%, celui des hommes de 16% (ibid.) La même année, 48% de ces femmes occupent une profession intermédiaire ou un emploi de cadres contre 43% des garçons. Au total, même si les femmes sont encore peu présentes dans les activités les mieux rémunérées et les postes les plus qualifiés, leur présence a fortement progressé dans plusieurs métiers qualifiés en expansion. Elles représentent ainsi 25% des cadres commerciaux et technico commerciaux en 2002 contre 9% en 1982. Elles sont également plus nombreuses parmi les cadres et les personnels d'étude et de recherche. Mais, même dans les emplois liés aux nouvelles technologies, on ne peut manquer de remarquer que l'augmentation du nombre de femmes est moindre que celle des hommes et que cela se traduit finalement pas une baisse de la proportion de femmes dans certains emplois phares de la modernité technologique. Ainsi, bien que le nombre de femmes en informatique se soit fortement accru, celles-ci ne représentent plus que 20% des informaticiens en 2002 contre 34% en 1982. Au-delà des progrès enregistrés ces vingt dernières années l'égalité professionnelle des femmes reste à réaliser. Le choix de leur spécialité de formation empêche encore les femmes de tirer pleinement parti de leur niveau de diplôme.



Source Insee, enquêtes Emploi

Le développement du TAO (travail assisté par ordinateur)

Les ordinateurs, du fait de leur polyvalence, sont partout, dans les bureaux mais aussi sur les lignes de production et d'assemblage, dans les points de vente, au standard etc. Leur présence est devenue si familière qu'ils font partie du paysage et qu'on les oublie presque, sauf lorsqu'ils tombent en panne. Qu'ils en aient conscience ou non, tous les salariés sont concernés par l'informatisation. Certains en maîtrisent l'usage, au moins partiellement, d'autres non mais n'échappent pas pour autant à son emprise. En simplifiant à l'extrême on peut considérer qu'une sorte de fracture numérique traverse les entreprises, il y a ceux qui commandent à l'ordinateur et ceux qui sont sous sa dépendance ou son contrôle.

Le déferlement de l'informatique a accompagné une évolution marquante du travail depuis cinquante ans : son intellectualisation. Dans toutes les activités, y compris agricoles et industrielles, le travail fait en effet de plus en plus appel à l'intellect et de moins en moins à la force physique et à l'habileté manuelle. Le travailleur moderne doit savoir manipuler des symboles et communiquer avec ses collègues, ses clients et fournisseurs par le biais d'appareils et de procédures divers. Il doit bien sûr maîtriser l'usage de l'ordinateur. Cette évolution transparaît à travers la montée en qualification et la transformation des emplois dans l'industrie. Les ouvriers non qualifiés des industries de *process* ont perdu plus de 30% de leurs effectifs entre 1982 et 2002 mais dans le même temps, le nombre des ouvriers qualifiés dans ces industries s'est accru de 38%.

Le travail manuel n'a pas complètement disparu, loin s'en faut, mais il s'est transformé. La diffusion de l'informatique a accompagné et favorisé l'atténuation de la distinction entre travail manuel et travail intellectuel. Les travailleurs manuels sont invités à faire preuve d'initiative face à l'imprévu, à gérer les aléas sans attendre les consignes. Cette évolution est dictée par l'obligation pour les entreprises de s'adapter sans délai à une demande fluctuante. La souplesse et l'intelligence nécessaires à une réponse rapide et ajustée aux particularités de la demande doivent être réparties dans l'ensemble de l'appareil de production. Qu'une seule composante s'avère incapable de comprendre rapidement les commandes et de s'y ajuster et c'est tout l'ensemble qui sera désarmé. Le travail dit d'exécution doit ainsi prendre en charge une part de gestion en s'aidant pour cela des moyens informatiques mis à sa disposition.

Le développement de l'initiative individuelle dans la relation de travail

Le travail d'autrefois, celui de la terre ou celui de l'usine ou même du bureau, mettait en relation les membres du même collectif de travail, il impliquait également des rapports avec le ou les chefs et, dans les petites entreprises familiales ou dans les exploitations agricoles, avec les membres de la famille, parties prenantes de l'entreprise qui se confondait souvent, au moins en partie, avec l'entreprise. Le taylorisme a réduit au strict nécessaire les relations de travail en les formalisant. Si elles ont continué néanmoins à exister, c'est à l'insu de la hiérarchie, dans les marges de l'organisation. Bien que la communication entre les membres des collectifs de travail aient été nécessaires à la réalisation de la production, elle n'était pas censée exister. Il en va tout autrement aujourd'hui, les relations dans le travail et la communication sont considérées comme des ressources essentielles. Deux évolutions ont présidé à ce renversement de point de vue. En premier lieu, le développement des contacts avec les publics entraîne un élargissement de l'espace des relations. Face à des clients, des usagers, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux, il faut communiquer et entretenir des relations de coopération. Depuis environ deux décennies, une proportion croissante d'actifs est en contact direct avec le public, c'est le cas pratiquement de sept salariés sur dix (68%), selon l'enquête conditions de travail 2005 de la DARES. Cette relation au public, clients ou usagers, change le contenu du travail en activant d'autres compétences, notamment relationnelles. Les marges d'initiative sont plus grandes lorsqu'il y a contact avec le public mais cela va de pair avec un accroissement des tensions et des imprévus.

En second lieu, la prise en compte de la diversité de la demande, surtout dans le domaine des services, l'impossibilité de l'enfermer dans un cadre rigide et stable, la contrainte forte des

exigences de la clientèle obligent à développer la communication tout au long de la chaîne de production afin de transmettre correctement les spécificités des commandes.

Cette présence de la demande finale avec ses spécificités auxquelles il faut s'adapter infléchit la logique des relations au sein des entreprises. Le modèle hiérarchique qui a longtemps prévalu, calqué sur le modèle militaire d'où provient d'ailleurs le terme de « cadres » tend à s'estomper car il n'est plus adapté. En fait d'ordres, ce dont ont connaissance les salariés à tous les niveaux, ce sont les demandes des clients. Au pilotage par la direction de l'entreprise qui décidait de ce qui était bon pour le marché et formulait ses commandements en conséquence, s'est substitué un pilotage par la demande qui invalide le modèle hiérarchique de type militaire. Les entreprises ont déployé cette logique client fournisseur en interne. Cette nouvelle logique marchande concurrence, au sein de l'entreprise, l'ancienne logique industrielle ou administrative. Chaque unité de travail ou même chaque salarié se comporte alors en client posant ses exigences vis-à-vis de ses fournisseurs internes mais doit aussi satisfaire, en tant que fournisseur, les exigences de ceux qui lui passent commande.

L'implication personnelle

Selon la conception taylorienne du travail, les salariés n'ont pas à s'impliquer personnellement dans leur travail. Tout est formalisé, les façons de faire, les temps élémentaires de chaque geste, la durée du travail et le volume de production exigé. Le travail taylorien ne requiert en principe du salarié que sa force physique et son habileté mais lui reste mentalement en grande partie extérieur. En réalité, le travailleur taylorien doit en permanence prendre des libertés avec le schéma préétabli et faire face à des imprévus mais son implication personnelle est peu mobilisée et rarement sollicitée. Il peut, face aux reproches que lui adressent ses chefs, mettre en cause une organisation déficiente ou un encadrement despotique dont il s'estime la victime au même titre que ses camarades de travail. La commune situation des salariés asservis aux mêmes consignes et cadences et sans marge d'initiative, favorise la conscience collective de partager un même sort. Ce schéma n'a plus cours ou de moins en moins. Les nouvelles activités et les nouvelles formes d'organisation du travail font appel à l'initiative individuelle et exigent une implication personnelle qui ne se limite pas au suivi de consignes préétablies. Cela est vrai bien évidemment dans les métiers impliquant une relation avec des clients ou des usagers, mais aussi dans les postes anciennement taylorisés sur les chaînes de production ou de montage, pour faire face aux imprévus ou parce que les changements, les adaptations nécessaires surviennent de plus en plus fréquemment. Plus question de « faire son boulot » en pensant à autre chose, il faut être présent de corps et

d'esprit et s'impliquer totalement. Cette exigence nouvelle est autant une voie possible d'épanouissement, si le travail est intéressant et son environnement humain et matériel favorable, qu'un facteur de risque. Les échecs, même minimes, induisent une remise en cause personnelle que la hiérarchie ne manque pas de souligner le cas échéant. En outre, les salariés sont fréquemment mis en situation de concurrence entre eux et évalués régulièrement. Cette situation les place sous la menace potentielle d'une évaluation défavorable pouvant signifier la perte d'une prime et même un licenciement à l'occasion d'un plan de restructuration. Le fardeau physique qui pesait sur les épaules des travailleurs s'est allégé, mais il s'y ajoute désormais un poids psychologique qui n'est pas moins lourd et qui provoque de nouvelles pathologies du travail.

Toutes ces considérables transformations du travail n'ont pas encore éclipsé les anciennes représentations des travailleurs en ouvriers du bâtiment ou de la métallurgie. Si ce type de représentation persiste cela tient certes au maintien, bien que réduit et en diminution, de l'activité industrielle et de construction, mais ce n'est pas la raison principale. Les transformations en cours sont trop rapides pour que de nouvelles images parviennent à se fixer. Certains métiers comme les mécanographes ont connu une progression rapide avant de disparaître totalement. Il en sera peut-être de même pour les caissières de supermarché. Il est difficile en outre d'attribuer des éléments distinctifs visibles et donc représentables à la plupart des activités en développement. Utiliser un ordinateur et un téléphone, caractérise certes beaucoup de nouveaux métiers, mais n'en spécifie aucun en particulier.

Chapitre 4 -Le travail entre attachement et désenchantement

Depuis toujours, deux visions de la relation au travail s'opposent. Pour les uns, le travail demeure une valeur centrale fortement investie et contribue à l'équilibre et au bonheur. Pour les autres, un malaise grandissant éloigne les gens du travail et les amène à se désinvestir. Ces deux visions peuvent l'une et l'autre se prévaloir de témoignages, de reportages, d'enquêtes et d'analyses solides. Aucune n'est totalement fausse ni totalement juste. Cette confrontation reflète l'ambivalence vis-à-vis du travail, à la fois recherché et rejeté mais à ne prendre en compte que sa permanence, on risque d'ignorer l'évolution actuelle du rapport au travail. Le malaise profond dont témoignent la montée des considérations négatives et la baisse de l'investissement trouvent leurs racines dans les particularités des évolutions actuelles.

Malgré le développement des loisirs et du temps libre, le travail occupe toujours une place centrale dans la vie quotidienne. Cette centralité peut se mesurer dans la durée qui lui est consacrée comme dans sa position dans les principaux cycles temporels : journée, année, cycle de vie. Il demeure également au centre des préoccupations et des investissements individuels et collectifs. En France, malgré les réductions de la durée du travail opérées à partir de 1981, le travail occupait encore, en 2008, selon la norme en vigueur, trente-cinq heures par semaine, 1 607 heures par an sans compter les éventuelles heures supplémentaires et quarante années d'une vie, un peu plus ou un peu moins selon les cas. Soit bien moins qu'il y a cinquante ans. Bien qu'il accapare moins de temps le travail reste au premier plan de nos préoccupations, non seulement parce qu'il procure un revenu, mais aussi parce qu'il structure notre calendrier, qu'il élargit le cercle des relations sociales et qu'il est rarement totalement dépourvu d'intérêt et peut même être passionnant, malgré ou à cause des efforts qu'il exige et des désagréments qu'il peut occasionner.

Enquêtes et sondages le confirment, le travail demeure une valeur forte. En 2005, neuf Français sur dix estiment qu'il est essentiel pour trouver sa place dans la société¹⁴. Selon la

¹⁴ Enquête TNS Sofres.

même enquête, ils étaient huit sur dix à penser qu'il était également essentiel pour s'épanouir personnellement. Dans leur grande majorité les Français attribuent donc au travail une dimension sociale de premier plan et ils sont presque aussi nombreux à souligner son importance d'un point de vue individuel. Un tel niveau d'approbation ne prête guère à contestation. On pourrait dresser une longue liste de sondages qui confirment cette valorisation. Travailler est non seulement considéré comme un moyen essentiel d'intégration sociale mais, plus que cela encore, comme une nécessité, voire une obligation morale et sociale. En 2005, selon la même enquête, les trois-quarts des Français désapprouvent le point de vue selon lequel « Les gens ne devraient pas être obligés de travailler s'ils ne le souhaitent pas. ». Ils sont encore plus nombreux, soit plus de huit sur dix à rejeter l'idée qu'il « faudrait que l'on aille vers une société où il ne soit plus nécessaire de travailler ». Ce n'est donc pas seulement au nom de la nécessité que le travail est plébiscité, ni uniquement pour des raisons d'équité que l'opinion majoritaire considère le travail comme une obligation, c'est parce qu'elle le voit comme un moyen d'épanouissement personnel dont il n'est pas envisageable de se passer.

On peut reprocher à ce type de sondage de ne laisser aux personnes interrogées qu'un choix des plus restreints, de n'admettre aucune nuance dans les réponses et de n'autoriser aucune spontanéité permettant à d'autres valeurs ou centres d'intérêt d'apparaître. Qu'est-ce qui ressortirait d'une enquête où on demanderait simplement aux personnes interrogées de dire ce qui est important pour elles, sans suggérer de réponses ? Les enquêtes de ce type sont moins nombreuses car plus difficiles à mener et surtout plus coûteuses à exploiter. Néanmoins il en existe quelques unes qui ouvrent un éventail de réponses plus large ou qui même ne suggèrent aucune réponse. Leur interprétation comme leur questionnement est plus ouverte. Mais les réponses pour être parfois équivoques sont plus instructives.

Une étude déjà ancienne s'était penchée sur le rapport entre travail et bonheur. L'enquête *Travail et modes de vie* de 1997 demandait tout simplement : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? ». Pour la majorité des personnes, ce n'est pas le travail qui contribue le plus au bonheur, c'est d'abord la santé (46%) puis la famille (31%). Le travail n'était cité que par un peu plus d'un quart des personnes (Baudelot, Gollac, 1997). Plus récemment, une enquête auprès des cadres trentenaires aboutissait au même classement. Le travail arrivait en seconde position avec 40% des suffrages, derrière la famille (86%)¹⁵. Cependant le score du travail dans l'une ou l'autre enquête atteste de son importance, en

¹⁵ Enquête Louis Harris de juin 2003

particulier parce que les catégories qui le citent le plus sont celles qui en manquent, c'est-à-dire les chômeurs ou celles dont le statut d'emploi est précaire. Ainsi, parmi les ouvriers de moins de trente-cinq ans au chômage ou ayant un emploi temporaire près de sept sur dix évoquent le travail. Les catégories plus favorisées, celles qui ont en emploi stable et bien rémunéré privilégient d'autres composantes du bonheur comme la santé, la famille ou les revenus. Le travail est d'autant plus mentionné qu'il est absent ou menacé. Avoir un travail assuré permet de mettre en avant d'autres sources de bonheur, en manquer fait ressortir toute son importance. Car si le travail ne suffit pas au bonheur, il en est néanmoins une condition essentielle. En manquer nuit gravement au bonheur. Une enquête européenne avait recueilli à peu près les mêmes scores et le même classement des éléments concourant au bonheur : famille en tête et travail en seconde position. La France, contrairement à ce qu'on entend souvent, n'est pas un pays qui n'aime pas le travail. En effet, sept Français sur dix (69%) considèrent que le travail est important, soit nettement plus que la moyenne des Européens¹⁶.

C'est une chose de s'exprimer sur le travail en général et de considérer qu'il est important dans la vie, c'en est une autre que de se dire pleinement satisfait de son travail et épanoui. Un sondage CSA pour le magazine *Challenges* de décembre 2005 pose une question plus concrète : « êtes vous actuellement heureux ou pas heureux dans votre travail ? ». Plus de quatre personnes sur cinq répondent qu'elles sont heureuses (81%) contre 16% qui répondent l'inverse. Par rapport à un précédent sondage de juillet 2003, le pourcentage de gens heureux a baissé de 8 points mais reste néanmoins très élevé. Pour une forte majorité de Français, l'importance accordée au travail est donc en cohérence avec l'appréciation de leur propre situation.

Pour résumer ce que nous apprennent ces sondages et enquêtes sur le travail, on peut dire que si le travail compte moins pour le bonheur que la santé et la famille, il y contribue fortement et qu'il occupe une place centrale dans la vie individuelle et sociale. Pour autant on ne peut se sentir totalement satisfait de ce constat qui laisse des zones d'ombre.

Sondages et enquêtes délivrent une image contrastée du travail en fonction des questions abordées et des angles de vision. Selon les besoins de la démonstration et les *a priori* des auteurs, c'est soit la face noire, soit la face dorée qui est privilégiée alors que les appréciations recueillies dans les enquêtes sont à la fois d'ombre et de lumière. Selon une étude conduite en 2005, les Français reconnaissent l'importance du travail : 64% considèrent que le travail est un élément déterminant pour se sentir utile. Mais, malgré cela, six sur dix mentionnent des

¹⁶ *European Values Survey*, 1999.

aspects négatifs¹⁷. Chez les seuls salariés, le pourcentage est un peu plus faible mais dépasse néanmoins 50%. Parmi les perceptions négatives, on relève le mécontentement, la crainte et le découragement qui touchent deux salariés sur dix. On note une certaine inquiétude, que ce soit à propos des conditions dans lesquelles le travail s'exerce aujourd'hui que de la place qui lui est reconnue dans la société. Beaucoup craignent les évolutions en cours et pensent que la notion de travail a évolué de façon négative par rapport à la génération précédente. Ce sentiment est partagé par la moitié des personnes. Dans leur majorité les Français sont pessimistes sur l'évolution de la valeur travail. Près de neuf salariés sur dix (85%) adhèrent à l'opinion selon laquelle le travail est quelque chose qui perd de la valeur et que l'on respecte de moins en moins¹⁸.

Considérant que le travail n'est pas ce qui est le plus important dans la vie, pessimistes quant à ce que leur réserve l'avenir, les Français ne sont pas prêts à consentir des sacrifices pour leur travail. Ils sont moins de trois sur dix (28%) à se dire prêts à faire des sacrifices dans leur vie personnelle pour mieux réussir leur vie professionnelle (contre 63% en 1989)¹⁹. Ce désinvestissement touche même les cadres dont un tiers seulement, en 2004, accepterait de faire des sacrifices alors qu'ils étaient deux fois plus nombreux en 1989. Le désenchantement et la diminution du degré d'investissement dans le travail se nourrissent d'une perception négative de l'environnement professionnel et des conditions de travail. Neuf salariés sur dix estiment que les gens souffrent davantage du stress qu'il y a quelques années et quatre sur dix déclarent subir souvent à titre personnel « une tension nerveuse très forte au travail » et qu'ils sont aussi nombreux à avoir « l'impression de manquer de temps pour faire ce qu'ils ont à faire »²⁰.

En outre, les Français craignent que l'évolution de la société n'amène une baisse de la valeur attachée au travail dont ils perçoivent des signes avant coureurs. Ils ont l'impression que la valeur subjective du travail comme ses conditions objectives se dégradent. Malgré le prix qu'ils attachent au travail, ils semblent mesurer leur investissement comme s'ils craignaient de n'être pas suffisamment payés en retour.

Trois raisons sont communément évoquées pour expliquer pourquoi les Français prennent leurs distances vis-à-vis du travail et se montrent inquiets pour son avenir : la réduction de la durée hebdomadaire du travail à trente-cinq heures, le chômage et la dégradation des

¹⁷ Institut Manpower, 2006.

¹⁸ Étude TNS Sofres, 2003.

¹⁹ TNS Sofres, Capgemini, 2005.

²⁰ Sondage Sofres CGC avril 2000.

conditions de travail. Mais le mal ne vient pas de là, il est plus profond en réalité et réclame, pour en débusquer les causes, un diagnostic précis. Ce n'est pas l'attachement à la valeur travail qui est en cause. Celui-ci ne diminue pas, enquêtes et sondages l'attestent. En revanche, à écouter la plupart des chefs d'entreprises, petites ou grandes, l'investissement dans le travail concret baisse, y compris parmi les cadres, autrefois gardiens sourcilleux des valeurs de l'entreprise. Selon eux, les jeunes ne penseraient plus qu'à leurs congés, les seniors à leur retraite et les autres mesureraient leur engagement au plus juste. On serait tenté d'y voir la plainte passéiste de personnes âgées qui n'ont pas vu le monde change. Ce serait se méprendre. Le malaise que perçoivent les chefs d'entreprise comme celui dont se plaignent les salariés est réel bien que mal circonscrit. Que le travail change, que les exigences des entreprises ou des clients se transforment, ne fait aucun doute. Mais nous n'avons pas complètement pris la mesure de ces transformations qui ne sont pas clairement explicitées. C'est ce défaut de compréhension des changements en cours et la rémanence d'une vision dépassée du travail plus que le changement lui-même qui peuvent expliquer le trouble actuel.

Mais cette réévaluation de la vie personnelle ne signifie pas pour autant un complet désinvestissement de la sphère professionnelle. Il y avait deux réponses possibles au sondage déjà évoqué : « je suis prêt à consentir des sacrifices dans ma vie personnelle pour réussir ma vie professionnelle » et « je ne suis pas prêt à faire des sacrifices dans ma vie personnelle pour réussir ma vie professionnelle ». Trois personnes sur dix font la première réponse contre sept sur dix qui optent pour la seconde. Ce qui est en jeu dans ce questionnement ce n'est donc pas le niveau d'investissement dans la vie professionnelle mais l'arbitrage entre vie personnelle et vie professionnelle. L'évolution constatée témoigne d'une réévaluation de la vie personnelle et familiale qu'il faut relier à l'augmentation de la proportion de femmes parmi les salariés ainsi qu'à un changement général d'attitude des hommes vis-à-vis de leur vie personnelle.

Par ailleurs l'attrait de l'entreprise a baissé pour des raisons qui tiennent à l'évolution récente de son image auprès des salariés. Les études et sondages sur cette question montrent que les causes de cette désaffection sont multiples. On peut en repérer au moins quatre : baisse de confiance, impression de non reconnaissance, sentiment d'insécurité et perception d'une dégradation de la situation.

En 2004, un peu plus de deux salariés sur dix disaient faire confiance aux chefs d'entreprise contre près de quatre sur dix (37%) en 1997²¹, tandis qu'un quart se disaient attachés à l'entreprise alors qu'ils étaient un tiers en 1997. Plutôt que d'une baisse de l'investissement

²¹ TNS Cap Gemini, à l'écoute des Français au travail.

dans l'entreprise il faudrait parler d'une perte de confiance dans les dirigeants d'entreprise. La détérioration des conditions d'emploi depuis deux décennies en lien avec la mondialisation : licenciements, délocalisations, menaces pesant sur la plupart des secteurs d'activité explique pourquoi les salariés mesurent désormais leur engagement professionnel et perdent confiance dans les capacités de leurs dirigeants. Le sentiment d'insécurité des salariés du secteur concurrentiel s'accroît dans un contexte économique perçu comme chaotique. Selon le même sondage TNS de 2004, la moitié des salariés ont éprouvé un sentiment de menace ou se sont sentis fragilisés dans une période récente. Près de quatre sur dix admettent avoir douté de leur valeur professionnelle. Ils sont autant à s'être sentis menacés dans leur emploi, deux sur dix ont connu une période de chômage et ils sont un peu plus à avoir été touchés par la fusion ou le rachat de leur entreprise, et même un sur trois dans les grandes entreprises. Rien d'étonnant dans ces conditions qu'ils craignent pour l'avenir de leur emploi, y compris dans les entreprises qui paraissent les plus sûres. Le risque économique ne favorise pas la confiance. L'incertitude n'incite pas à se projeter dans l'avenir et à consentir des efforts. A quoi bon, si on court le risque de perdre son emploi demain pour cause de dégraissage des effectifs, de fusion ou de dépôt de bilan. Par rapport aux menaces qui pèsent sur l'emploi, la communication des entreprises, l'appel à la mobilisation des énergies tombe à plat. Les salariés savent bien qu'ils seront sacrifiés à la moindre difficulté et que rien ne les protège de la concurrence extérieure

Par ailleurs, les salariés considèrent dans leur majorité que leur situation se dégrade. Alors que quatre sur dix considéraient en 1989 que « la situation des salariés comme nous » allait en s'améliorant, ils n'étaient plus que 15% en 2004. À l'inverse, la proportion de ceux qui notaient une dégradation était passée de 33% à 41%²². Cette montée d'un sentiment de dégradation ou de non amélioration de leur situation, liée à des épisodes menaçants ou déstabilisants a certainement contribué à réduire leur niveau d'investissement ou à tout le moins à les rendre plus méfiants vis-à-vis de leurs dirigeants.

Et pourtant, bien qu'ils reconnaissent mesurer leur investissement, les salariés continuent de trouver des satisfactions dans leur travail. Près d'un salarié sur deux (48%) estime s'impliquer beaucoup dans son travail et 47% suffisamment²³. Quatre sur dix considèrent qu'ils s'impliquent plus qu'il y a quelques années. Ils ne sont que 18% à estimer qu'ils s'impliquent moins. En apparence, ces résultats sont en contradiction avec ceux de l'enquête citée plus haut

²² Enquête TNS Cap Gemini, à l'écoute des Français au travail, septembre 2004.

²³ Baromètre Accor services IPSOS.

faisant apparaître une baisse de l'investissement. En apparence seulement. Les questions posées ne sont pas les mêmes et ne peuvent donc mesurer tout à fait la même chose. Dans un cas on demande aux salariés s'ils sont prêts à sacrifier leur vie personnelle, dans l'autre, s'ils s'impliquent dans leur travail. La confrontation des deux sondages montre que les salariés estiment que l'investissement dans le travail ne doit pas se faire au prix de leur vie personnelle. Ils remettent le travail à sa place en lui assignent une place plus limitée. On assisterait donc non pas à un désinvestissement vis à vis du travail dont l'importance demeure reconnue mais à une prise de distance vis-à-vis de l'entreprise et de ses dirigeants et à un refus de sacrifier sa vie personnelle.

Les entreprises ne peuvent exiger de leurs salariés qu'ils s'investissent dans leur travail que si elles veillent à leur assurer des conditions de travail décentes et à réduire la pénibilité, qu'elle soit physique ou psychique. L'époque où la pénibilité et le risque pouvaient nourrir la fierté des ouvriers comme dans les mines ou le bâtiment est révolue. Plus personne n'accepte de mettre en danger sa vie ni même sa santé au travail.

Sur le long terme, la mondialisation est irréversible, elle générera une concurrence plus intense porteuse d'incertitude sur l'emploi. Dans ce contexte, le rétablissement d'un sentiment de sécurité ne peut relever uniquement des entreprises. Il exige toutefois que les dirigeants d'entreprise t renoncent à leurs bavardages ineptes sur la culture d'entreprise qui n'est, le plus souvent, qu'un rideau de fumée masquant de plus en plus mal leur impuissance.

Chapitre 5 - Les nouveaux risques du travail

Le thème de la souffrance au travail est devenu dans le cours des premières années du nouveau millénaire un point central de l'agenda politique et social en France. L'année 2009 a vu sa consécration officielle au plus haut niveau : le ministre du Travail en personne s'en est saisi et l'Assemblée nationale en a fait le sujet d'un rapport. La série de suicides qu'a connue France Télécom a sans aucun doute accéléré la prise de conscience par les autorités comme par l'opinion de l'émergence d'un mal d'un nouveau type frappant les salariés. La consécration incontestable de l'expression « souffrance au travail » qui fait florès aujourd'hui dans le débat public et l'ensemble des médias doit être questionnée bien qu'il ne fasse pas de doute qu'elle rende compte d'un phénomène réel. Il importe tout d'abord de se garder de toute sidération pour se livrer à une analyse aussi dépassionnée que possible de ce à quoi est censée renvoyer l'expression, tant d'un point de vue subjectif qu'objectif. Il sera ensuite de s'intéresser aux diverses raisons pour lesquelles on en est venu à appréhender ainsi les conditions de travail.

En ce début de XXI^{ème} siècle, l'impression domine d'une forte dégradation des conditions d'exercice du travail au cours des trente dernières années comme si les progrès techniques au lieu d'améliorer les conditions de travail les avaient aggravées. En effet, la proportion de salariés qui se plaignent augmente. En 2004, pour ne prendre qu'un sondage, plus de quatre personnes actives sur dix estimaient que leurs conditions de travail étaient difficiles, pourcentage en croissance depuis 1997²⁴. Sensibles à cette plainte, les pouvoirs publics et les parlementaires l'ont relayée et annoncé leur volonté d'y remédier. En 2009, le ministre du Travail a multiplié les prises de parole sur le sujet des risques psychosociaux et les suicides au travail. Il a notamment annoncé, le 9 octobre 2009, devant le comité d'orientation sur les conditions de travail, un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail et la création d'une cellule de lutte contre le stress au travail. Dans son allocution annonçant ces mesures, il a déclaré que « Traiter du stress au travail, des 'risques psychosociaux et en particulier des

²⁴ Sondage Louis Harris de novembre 2004 pour le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

suicides, cela fait partie de la mission qui est la mienne pour que dans notre société le travail soit synonyme de bien-être et non plus de souffrance »²⁵. En novembre 2009, le Premier ministre a demandé à trois personnalités de lui proposer des mesures pour améliorer les conditions de santé psychologique au travail²⁶. À l'Assemblée nationale, un groupe de députés a constitué une commission de réflexion sur la souffrance au travail qui a rendu publique ses réflexions en décembre 2009 (Copé, Méhaignerie, 2009). Ni le ministère du Travail, ni les députés de la majorité présidentielle ne cherchent à nier qu'il y ait une aggravation des conditions de travail débouchant sur plusieurs symptômes de souffrance. Cependant la recension des symptômes et des atteintes à la santé des personnes demeure lacunaire et ne peut tenir lieu d'analyse. Que l'émoi de l'opinion comme l'inquiétude des autorités politiques devant la « souffrance au travail » ne fassent pas de doute n'attestent nullement de la nature ni ne valent mesure du phénomène. Il nous incombe, à partir des données disponibles d'en cerner les principaux aspects.

Pour évaluer les atteintes à la santé et la pénibilité imputables aux conditions de travail, on dispose de deux catégories de données qu'on peut schématiquement qualifier d'objectives et de subjectives. Les statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent de la première catégorie. La seconde catégorie de données est qualifiée de subjective car elle se fonde sur les déclarations individuelles recueillies dans des enquêtes auprès d'échantillons d'individus.

La Caisse nationale d'assurance maladie produit chaque année des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à partir des déclarations des salariés. On peut supposer que les accidents les plus bénins et que les maladies professionnelles non détectées sont ignorées. Cependant ce biais de sous déclaration n'invalide pas les tendances enregistrées année après année. On constate, à partir de ces données que les accidents du travail ont diminué régulièrement, sauf entre 1997 et 2000, années pendant lesquelles ils se sont accru en raison de l'augmentation des accidents de trajet. En 2007, on a dénombré 720 120 accidents du travail avec arrêt (secteur privé, régime général) (Direction général du Travail, 2009, p. 341-343). Toutefois ce bilan qui enregistre une baisse réelle des accidents du travail doit être complété et relativisé par des données qui tempèrent le constat d'une amélioration de la sécurité du travail. Si on examine l'évolution de l'indice de fréquence des accidents du travail (rapport du nombre d'accidents du travail avec arrêt au nombre de

²⁵ Allocution du ministre du Travail le 9 octobre 2009, lors de la réunion du Comité d'orientation sur les conditions de travail. »

²⁶ Henri Lachmann, Christian Larose et Muriel Pénicaud

salariés), on constate que celle-ci ne baisse plus depuis 2005, année où elle s'est établie à 39,1‰ ; elle a atteint 39,4‰ en 2007. Chiffre, plus inquiétant, dans le secteur privé, selon la CNAMTS²⁷, les accidents mortels, à l'exception des accidents de trajet, malgré la baisse des accidents graves du travail, augmentent à nouveau, après avoir enregistré une forte diminution, passant de 2 229 en 1975 à 474 en 2005, ils se sont accrus de 17% en 2007 par rapport à 2006, faisant 622 victimes (*ibid.*). Les comparaisons internationales établies par Eurostat (tableau 1) montrent en outre que la position de la France est médiocre en termes de fréquence d'accidents du travail mortels. Elle se situe au-dessus de la moyenne européenne à 15 avec une performance très inférieure à celles de pays comme l'Allemagne et la Suède et proche de celles de l'Espagne et la Grèce. En toute rigueur, il faudrait tenir compte du poids relatif des secteurs d'activité les plus exposés aux risques d'accidents comme la construction et l'industrie en général. En effet, la fréquence et la gravité des accidents du travail varient fortement selon les secteurs d'activité. La construction, les industries du bois et les transports enregistrent les taux de fréquence et les indices de gravité les plus élevés. Sur les 625 accidents mortels survenus en 2007, dont un quart sont des accidents de la route, 165, soit 26% surviennent dans le secteur de la construction (Euzenat, 2009). La bonne performance de la Grande-Bretagne s'expliquerait en grande partie par le poids des activités tertiaires qui sont moins exposées aux accidents mortels.

Contrairement aux accidents du travail, la fréquence des maladies professionnelles a fortement augmenté. Le nombre de victimes de maladies professionnelles ayant connu un arrêt de travail a été multiplié par quatre au cours des dix dernières années, pour atteindre les 46 000 en 2005, dont 22 000 conduisent à une invalidité permanente. En 2006, le nombre de maladies professionnelles reconnues a légèrement baissé par rapport à l'année précédente (-1,6%), pour près des trois quarts, il s'agit d'affections péri articulaires. Près de la moitié de ces maladies touchent les artisans.

²⁷ Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Tableau 1**Taux d'incidence des accidents du travail mortels en Europe en 2006²⁸**

Pays	Taux d'incidence
Union européenne à 15	2,5
Danemark	2,7
Allemagne	2,1
Grèce	3,8
Espagne	3,5
France	3,4
Italie	2,9
Pays-Bas	1,7
Finlande	1,5
Suède	1,5
Grande-Bretagne	1,3

Source Eurostat

Le travail, comme toute activité, y compris les loisirs, exige un effort physique et intellectuel et expose à des risques et à des contrariétés. Pourtant, c'est surtout au travail, et au travail salarié que l'on reproche d'être fatigant, dangereux, de provoquer des maladies ou d'être source de troubles psychiques. Il est vrai que la contrainte y est plus forte et que la prise de risques rarement choisie. Il est vrai également que la pénibilité et les risques encourus pourraient être réduits pour peu que les entreprises les prennent en considération et consentent à ne plus se préoccuper exclusivement de rendements et de productivité (Askenazy, 2004). Il est difficile d'admettre que les progrès techniques qui ont décuplé la productivité du travail n'ont pas permis d'éviter les accidents, ni les maladies professionnelles et n'aient pas non plus réduit la pénibilité du travail. On entend à ce sujet deux points de vue radicalement différents. Selon l'un, le travail est de plus en plus facile et enrichissant tandis que l'autre, aujourd'hui dominant, met l'accent le stress et la souffrance. Auquel de ces points de vue se fier ?

Les conditions de travail du XXI^{ème} siècle n'ont pourtant rien à voir avec celles, inhumaines, du XIX^{ème} siècle, ni mêmes avec celles qui règnent dans certains ateliers du Sud-est asiatique. En passant des filatures de coton des débuts de l'ère industrielle aux ateliers ultra propres de fabrication de composants électroniques on a changé de galaxie. Les technologies modernes ont allégé les charges de travail, remplacé les hommes dans les tâches les plus pénibles, les moins gratifiantes et les plus dangereuses. Quant aux emplois déqualifiés, beaucoup ont été

²⁸ Le taux d'incidence concerne la proportion d'accidents mortels hors accidents de la circulation pour 10 000 salariés.

délocalisés en Chine, en Inde ou ailleurs en Asie. Pourtant, enquêtes et sondages présentent une autre vision.

En mars 2009, 9,2 millions de personnes sur 38 millions âgées de 15 à 64 ans, soit une sur cinq, déclaraient un problème de santé ou un handicap²⁹. Parmi celles-ci, une sur cinq imputait son problème de santé à ses conditions de travail. Autrement dit, 1,7 million de personnes, soit un peu plus de 5% de la population concernée s'estimaient touchées par des maladies ou des handicaps ayant pour cause leur travail.

Selon la même enquête, c'était certes l'insécurité routière qui était en tête des craintes des salariés mais les risques liés au travail arrivaient en seconde position et un nombre croissant de salariés exprimait des craintes à leur endroit. Les accidents ou maladies liés au travail étaient cités par trois salariés sur dix, soit 10% de plus que lors de la précédente enquête en 2002. Comment interpréter cette progression ? Sensibilité accrue ou réelle dégradation des conditions de travail ?

En fait, on peut dépeindre les conditions de travail de deux manières opposées qui reflètent chacune une partie de la réalité. D'une part, celle qui est habituellement représentée du travail sur ordinateur dans un environnement calme et une ambiance conviviale, d'autre part, contrastant avec cette image convenue, celle que livrent les enquêtes sur les conditions de travail et les rapports alarmistes sur le stress et les TMS (troubles musculo-squelettiques), sans parler de l'augmentation des suicides liés au travail. La situation actuelle par sa grande diversité présente ce double visage qui ne permet pas de donner une vision monochrome des conditions de travail. Entre le travail ouvrier dans certaines fonderies et celui des employés de bureau, il y a une énorme distance. L'un ne doit pas masquer l'autre. Celles qui ont marqué l'ère industrielle, celles des ateliers, bruyants, enfumés, dans lesquels les ouvriers sont astreints à des gestes répétés et pénibles, sont loin d'avoir disparues malgré la forte diminution de l'emploi industriel et l'invasion des automates.

Il est vain de vouloir trancher entre deux visions opposées dont aucune n'est totalement fausse ni totalement exacte. Dire que la vérité se situe entre les deux n'est pas plus satisfaisant. Il faut aller au-delà de la description pour comprendre pourquoi la dénonciation actuelle de la souffrance au travail rencontre un tel écho. De toute évidence, par rapport au siècle dernier et même par rapport aux années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, le travail est nettement moins pénible physiquement, mais quel sens y-a-t-il à comparer deux univers, celui

²⁹ Selon l'enquête insertion professionnelle des personnes handicapées.

du travail industriel, autrefois dominant, et celui du travail tertiaire d'aujourd'hui ? Les conditions de travail de l'un ont peu à voir avec les conditions de travail de l'autre et, en conséquence, les risques et les pénibilités diffèrent également, au point qu'elles ne peuvent être évaluées sur une même échelle. Les salariés de l'ère industrielle pâtissaient de risques et d'une pénibilité physiques alors que les employés d'aujourd'hui se plaignent surtout de stress et de souffrance psychologique. Les accidents du travail et la pénibilité physique ont diminué mais c'est pour laisser place à des troubles psychiques. Cependant la pénibilité et les risques physiques propres à l'ère industrielle sont loin d'avoir totalement disparus. La suprématie du secteur tertiaire et des relations de service et les délocalisations dans les pays émergents n'ont pas fait disparaître le travail industriel en Europe. L'automatisation n'a pas non plus éliminé les tâches pénibles et les risques physiques. Il y a toujours des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les différentes composantes de la pénibilité, en dépit des innovations techniques et du déclin de l'industrie, demeurent présentes dans les ateliers et parfois même dans certains services en contact avec le public. La répétition incessante du même geste ou de la même série de gestes, typique des chaînes de montage et du taylorisme, ce « travail en miettes » selon l'expression imagée de Georges Friedmann en 1956, n'a pas disparu. Non seulement il continue de sévir dans de nombreux ateliers mais il s'est étendu à de nouvelles activités autrefois épargnées. Aujourd'hui encore, un peu plus d'un ouvrier sur dix travaille à la chaîne³⁰. La chaîne, ce n'est pas seulement un travail morcelé en opérations élémentaires et répétitives, c'est en outre un rythme de travail imposé par un convoyeur dont il faut suivre le rythme. D'autres mécanismes dictent également aux salariés un rythme de travail qui ne leur laisse aucune marge. En 2005, plus d'un ouvrier sur quatre devait suivre un rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou la cadence automatique d'une machine. De telles contraintes de temps ne régressent nullement, elles touchent au contraire une proportion croissante des salariés. Un quart des salariés doivent suivre un rythme de travail dicté par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus, soit cinq fois plus qu'en 1984. Six sur dix disent travailler dans l'urgence et devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente, 4% de plus qu'en 1998. Au cours de la même période, le pourcentage de salariés soumis à des postures pénibles fatigantes est passé de 16% à 34% ; plus étonnant encore, près de quatre salariés sur dix (39%) déclarent porter

³⁰ Enquête 2005 de la DARES sur les conditions de travail.

des charges lourdes en 2005 alors qu'ils n'étaient qu'un peu plus de un sur cinq (22%) en 1984 (Floury *et al.*, 2006).

Menace invisible mais redoutable, l'exposition à des substances chimiques dangereuses a été longtemps négligée. Selon l'enquête Sumer³¹, 3,5% des salariés sont exposés à un ou plusieurs produits cancérogènes sur leur lieu de travail cette proportion a augmenté depuis dix ans. On dénombre chaque année 7 500 décès consécutifs à des cancers professionnels. Par ailleurs, 86 000 salariés sont exposés à des produits mutagènes (benzène, dérivés du chrome) et pratiquement autant à des produits reprotoxiques (plomb et dérivés).

Facteur de pénibilité, le bruit n'a pas disparu avec la généralisation des appareils et machines électroniques. En 2003, près d'un tiers des salariés étaient exposés à des nuisances sonores. Près de 7% subissaient des « bruits nocifs », c'est-à-dire qu'ils étaient exposés pendant au moins vingt heures par semaine à des bruits dépassant le seuil de 85 décibels ou à des bruits comportant des chocs et impulsions, risquant de ce fait des surdités irréversibles.

La pénibilité physique propre au travail industriel et au taylorisme continue donc de sévir, mais pour bien comprendre ce qui suscite aujourd'hui les plaintes, il ne faut pas s'arrêter à ces seuls aspects, il faut prendre en compte l'augmentation de certaines pathologies liées au travail, le stress et tous ces troubles dits psychosociaux qui ont donné lieu en mars 2008, à la demande du ministre du Travail, à un rapport suggérant, entre autres, de créer une enquête nationale permettant d'évaluer simultanément les conditions sociales de travail et l'état psychologique des personnes (Nasse, Légeron, 2008). Le malaise actuel relève moins d'une dégradation objective des caractéristiques physiques du travail que d'un sentiment général de mal être psychique ou, plus précisément, d'une combinaison des dimensions physique et psychique. Traditionnellement quand on évoquait les risques professionnels et la pénibilité, c'était les accidents physiques, les maladies physiologiques comme la silicose, les maux de dos, le bruit et les polluants qui venaient en tête. La médecine du travail et les CHSCT³² sont aujourd'hui confrontés à de nouveaux risques et à de nouvelles pénibilités auxquels ils n'étaient pas préparés. La conscience de ces problèmes a d'ailleurs émergé d'abord dans les médias par les articles traitant du stress, des suicides en entreprises, du harcèlement moral et de

³¹ L'enquête Sumer de 2003 (surveillance médicale des risques professionnels a été lancée et gérée par la DRT (Direction des relations du travail) et la Dares (Direction de l'animation de la recherche et des statistiques). Elle a été effectuée par 1 792 médecins du travail auprès de près de 50 000 salariés tirés au sort, au cours d'une visite périodique. Une précédente enquête de ce type avait été réalisée en 1994.

³² Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Obligatoires dans les établissements employant au moins 50 salariés, ils ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

la souffrance au travail, avant même d'être pris en charge sur les lieux de travail et d'inspirer des mesures de prévention.

Quelques ouvrages ont contribué à éveiller les consciences sur les nouveaux risques du travail. Parmi ceux-ci, deux parus en 1998 ont eu un retentissement considérable, celui de Marie-France Hirigoyen *le Harcèlement moral* et celui de Christophe Dejours *Souffrance en France*³³. Différents à bien des égards, ils ont pour point commun de renouveler l'approche des conditions de travail en mettant l'accent sur leur dimension relationnelle et subjective au lieu de l'analyse, traditionnelle en ergonomie, en termes de pénibilité et de dangerosité physiques.

Le propos initial de Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste, n'est pas centré sur l'univers du travail. Son livre sur le harcèlement moral qui présente une vingtaine de cas cliniques dont neuf seulement se situent dans le cadre de l'entreprise va connaître un immense succès. L'auteur recevra des centaines de lettres de personnes s'estimant victimes de harcèlement moral dans leur entreprise. Trois ans plus tard, une loi réprimant le harcèlement moral sera promulguée. Il est rare qu'un ouvrage ait une telle influence, en partie, sur la base d'un malentendu. Dépassée par ce succès et par l'usage fait de la notion de harcèlement moral, Marie-France Hirigoyen jugera nécessaire de préciser ce qu'elle entend par harcèlement moral dans un autre livre écrit sur la base de témoignages de lecteurs : *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux* (2001). Mais rien n'y fera, le harcèlement moral ne lui appartenait plus, c'était devenu le nouveau nom de la souffrance au travail. Dans son deuxième ouvrage, elle définit le harcèlement moral au travail comme « toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail » (*op. cit.* p. 13). Le spectre couvert par cette définition est vaste, elle peut en effet s'appliquer aisément à bon nombre de contrariétés rencontrées dans le travail. Mais cela n'explique pas pourquoi ce terme a connu un tel succès. Comme l'a finement analysé Jean-Pierre Le Goff (2008), cette approche s'inscrit dans un nouvel air du temps caractérisé par une double tendance à la psychologisation de la plupart des problèmes sociaux et par la victimisation. Même si ce n'est pas ce que voulait Marie-France Hirigoyen, la grille du harcèlement moral permet d'interpréter les relations de travail sous un angle psychologique et moral et non social et

³³ Ces deux ouvrages ont été les précurseurs d'une très abondante littérature sur la souffrance au travail que la vague des suicides des années 2007 2008 a encore accrue. Je ne peux en rendre compte ici dans sa totalité.

organisationnel, comme une torture infligée par un être pervers à une victime et non comme la conséquence d'une pression organisationnelle. Pour Tiennot Grumbach, avocat spécialisé dans les conflits de travail, la loi sur le harcèlement moral « ouvre le champ à une interprétation psychopathologique de la relation de travail. »³⁴. Cette loi va modifier l'abord des tensions et conflits au sein de l'entreprise. Exit le conflit social et collectif, place au conflit psychologique et interpersonnel. Dans cette nouvelle problématique, le cadre collectif du travail et le système social de production ne sont plus au centre de l'analyse. Leur responsabilité est dégagee, puisqu'on ne connaît plus que des conflits entre personnes dont certaines particulièrement perverses sont coupable de harcèlement. Il s'agit donc d'une relation interpersonnelle qui ne relève donc pas de la logique de l'entreprise. Toute autre est l'analyse proposée par Heinz Leymann (1996), professeur à l'université de Stockholm, dans *Mobbing. La persécution au travail* ouvrage paru en France deux ans avant celui de Marie-France Hirigoyen et qui traite pourtant de questions similaires. Ce livre qui a rencontré un large succès en Suède et en Allemagne est pratiquement passé inaperçu en France. Heinz Leymann y développe une approche psychosociologique qui reconnaît certes la dimension psychologique individuelle des problèmes auxquels les individus sont confrontés en entreprise mais qui traite ces situations comme la conséquence d'un certain mode d'organisation et non pas comme le fait d'un ou plusieurs individus pervers. Il suggère en conséquence de modifier les modes de décision et de mobilisation et de mieux prendre en compte les personnes. Cette imputation de la responsabilité des conflits relationnels dans l'entreprise à l'organisation, permet de prendre conscience de la souffrance psychique des salariés et de proposer un traitement collectif qui va au-delà de recommandations éthiques ignorant le contexte de concurrence acharnée qu'affrontent la plupart des entreprises.

Christophe Dejours reconnaît, comme Heinz Leymann, que la souffrance psychique dans le cadre du travail n'est pas imputable à l'action d'individus intrinsèquement pervers, mais à une entité collective. Mais, tandis que Leymann estime que cela ne concerne que quelques entreprises dont on peut améliorer l'organisation et le mode de management, Dejours considère que c'est l'ensemble du système qu'il qualifie de néolibéral qui est coupable. Sa condamnation morale du système est sans nuances puisqu'il le compare carrément au nazisme. Il ose en effet ce rapprochement. Égarement de plume ponctuel ? Nullement, le parallèle est assumé et réitéré à maintes reprises. Tout juste reconnaît-il une seule et unique différence entre nazisme et néolibéralisme : « L'utilisation de la terreur et de l'assassinat de

³⁴ *Libération*, 8 avril 2002.

masse est ce qui distingue le totalitarisme du système néolibéral » (*op. cit.*, p. 158). Certes ce n'est pas rien, mais si le néolibéralisme renonce à la terreur c'est simplement parce que la peur du chômage suffit à contraindre les salariés à accepter la souffrance ou à l'infliger tandis qu'un système de mensonge organisé permet de les maintenir dans le déni du réel. Autrement dit, c'est parce qu'ils redoutent le chômage que les salariés acceptent cette cruauté et c'est parce qu'ils sont trompés par la propagande néolibérale qu'ils demeurent dans le déni de ce qu'ils supportent et infligent. Dejours, instruit par son expérience de psychodynamique du travail, prétend lever le voile sur cet asservissement. Il emprunte à Hannah Arendt la notion de banalité du mal qui permettait de rendre compte de cette suspension de la morale autorisant la collaboration ordinaire des Allemands au fonctionnement de la machinerie concentrationnaire nazie. Chez Dejours, le terme s'applique aux mécanismes d'adhésion, de consentement et de collaboration à l'injustice qu'il décèle dans le système néolibéral. Il distingue trois étages de responsabilité dans son maintien. À l'étage supérieur on trouve « les leaders de la doctrine néolibérale et de l'organisation concrète du travail du mal sur le théâtre des opérations », en dessous sévissent « les collaborateurs directs, à proximité ou sur le terrain des opérations » (*op. cit.*, p. 157). Enfin, le niveau inférieur « est constitué par la masse de ceux qui recourent à des stratégies de défense individuelles contre la peur » (*ibid.* p. 158). Pour que les choses soient bien claires il affirme qu'il n'y a aucune différence « entre banalisation du mal dans le système néolibéral (...) et banalisation du mal dans le système nazi ». Mais s'il y a bien une banalisation, c'est celle du nazisme, qu'opère Dejours en l'assimilant pratiquement au système néolibéral.

Scarlett Salman (2008) explique pourquoi cette catégorie de « souffrance au travail » a été adoptée par une partie de la médecine du travail. Elle aurait en effet permis aux médecins du travail inquiets de leur avenir, à la fois « mal aimés de leurs employeurs » et « mal aimés des salariés » d'étendre le champ de compétence de leur profession par un déplacement de leur activité vers la clinique et de conquérir ainsi une nouvelle légitimité à la fois professionnelle dans le champ de la médecine et sociale comme acteurs d'un combat contre la souffrance au travail qu'ils seraient les seuls à même de déceler.

Pour comprendre l'émergence de ce nouveau discours développé entre autres par ces ouvrages et l'influence qu'ils ont exercée, au-delà de la médecine du travail, il faut les analyser comme les révélateurs d'un malaise général par rapport aux conditions de travail, indépendamment du diagnostic qu'elles formulent et des propositions qu'elles délivrent. Mon hypothèse est qu'on assiste à une profonde mutation touchant à la fois les conditions de

travail au sens large et la sensibilité aux difficultés du travail. D'un côté les risques et les inconvénients rencontrés dans les situations de travail ne sont plus les mêmes. D'un autre côté, l'attitude générale vis-à-vis de la pénibilité du travail a elle aussi changé. Si pour l'analyse, il est nécessaire de distinguer entre l'objectif : les conditions de travail et le subjectif : la sensibilité à ces conditions, en fait les dimensions objective et subjective sont fortement liées. En effet, les risques détectés sont ceux qui sont perçus tandis que la prise en compte formelle de nouveaux risques ou la façon dont sont ressentis les risques déjà répertoriés modifie leur appréhension.

La mutation en cours des conditions de travail et de la manière dont elles sont ressenties s'est déjà opérée, mais cela commence à peine à être correctement perçu et analysé, loin s'en faut. Le système d'observation en place, l'expertise et la formation des observateurs dans le domaine des conditions de travail sont encore très largement centrés sur une représentation en grande partie dépassée de la pénibilité du travail, tandis que de nouvelles approches peinent à s'imposer et que prévalent par ailleurs des représentations purement psychologisantes, victimaires et compassionnelles de la souffrance au travail³⁵. Il est vrai qu'une perception juste des conditions de travail n'est pas chose aisée dans la situation présente où de nouveaux risques encore mal identifiés émergent alors que les anciens risques demeurent. La combinaison de ces deux types de risques, ceux, traditionnels, facteurs d'une pénibilité essentiellement physique et les risques émergents, à forte composante psychique, a fait surgir une catégorie de risques particulière connaissant une forte progression, étiquetée, faute de mieux, RPS (risques psychosociaux). Cette dénomination ambiguë met en avant la dimension psychologique et donc subjective sans méconnaître la composante sociale de ce nouveau type de pénibilité. Sous cette nouvelle appellation, les experts rangent un large éventail de troubles : stress, violence et harcèlement au travail, dépression et suicide notamment qui ont pour seuls points communs d'être à la fois relativement nouveaux ou recensés depuis peu de temps et en progression. Certains incluent parfois les TMS dans les RPS, considérant que le stress joue souvent un rôle décisif dans l'apparition et l'aggravation de cette pathologie (Nasse, Légeron, 2008). Cependant, la nature des TMS, quelque soit la responsabilité du stress ou d'autres facteurs psychologiques, nous incite à les classer parmi les troubles à dominante physiologique. On les caractérise en effet comme « des pathologies multifactorielles à composante professionnelle affectant les muscles, les tendons et les nerfs

³⁵ Myriam Revault d'Allonnes (2008) met en garde contre le « déferlement compassionnel » et souligne ses dangers, notamment celui de confusion et de manipulation de l'opinion. La compassion pour les victimes ne vaut pas analyse et compréhension des causes de leur souffrance, elle peut même les masquer.

des membres et de la colonne vertébrale. » (INRS, 2008). Selon un rapport d'expertise réalisé à la demande de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, les risques psychosociaux comme d'ailleurs les TMS sont en forte progression. Ces risques mixtes, à l'interférence du physique et du psychique, du collectif et de l'individuel commencent à être répertoriés, classifiés et mesurés, mais leur appréhension précise demeure imparfaite. On en connaît à peu près les symptômes mais mal leurs causes exactes.

En France, l'augmentation de la fréquence des maladies professionnelles est due, pour une large part, aux affections péri articulaires, autrement dit aux TMS dont la reconnaissance est récente. Cette affection, répertoriée depuis deux décennies, existait bien avant, sans doute depuis le XIX^{ème} siècle. Sa forte progression actuelle « s'explique notamment par des changements dans l'organisation du travail. Le juste à temps, le flux tendu ou stock zéro imposent un niveau de charge de travail relativement constant. Beaucoup de tâches imposent également des gestes fins, précis et répétés. » (*ibid.*) Ces troubles se révèlent par différents symptômes : maux de dos, tendinites diverses et le fameux syndrome du canal carpien qui se traduit par des picotements et des douleurs dans les doigts dus à la compression d'un nerf au niveau du poignet. Ces douleurs affectent les articulations mises à l'épreuve par des gestes répétitifs même de faible ampleur. Ainsi les caissières des supermarchés qui, pendant des heures, saisissent des articles sur un tapis pour les passer devant le scanner de caisse, souffrent fréquemment du syndrome du canal carpien. Les TMS se propagent sans qu'on n'y prenne suffisamment garde car elles sont moins spectaculaires qu'un accident du travail et leur gravité n'est pas bien évaluée. Ils occupent pourtant la première place, représentant 67% des maladies professionnelles déclarées (en 2003). Entre 1999 et 2003, le nombre de TMS déclarées est passé de 12 000 à 24 000. D'après une enquête menée dans les Pays de Loire, près de 13% des salariés présentent un TMS. La caisse régionale d'assurance maladie a évalué à 17 000 euros pour une entreprise le coût moyen d'un TMS affectant l'épaule, auquel il faut ajouter un arrêt de travail moyen de 220 jours. Les salariés commencent seulement à prendre conscience du problème. Dans une usine d'assemblage de luminaires où 30% des opérateurs étaient touchés, les salariés ont déclenché une grève pour exiger une meilleure prévention. En Europe, selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, les TMS sont considérées comme la principale maladie professionnelle, elles affectent neuf millions de travailleurs et représentent un coût équivalent à 1,6% du PIB.

La combinaison de facteurs de pénibilité physiques et psychiques se manifeste également dans la progression du stress au travail que Patrick Légeron (2001) a été l'un des premiers en

France à décrire et à traiter. Ce phénomène, pratiquement ignoré il y a trente ans, associe des éléments objectifs tels que l'accroissement des rythmes de travail à des éléments psychiques comme l'incertitude sur l'avenir des tâches ou de l'emploi et la survalorisation de la performance individuelle. L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail le définit ainsi : « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». Cette définition fait écho à celle, plus générale, proposée par Lazarus et Folkman (1984) : « transaction particulière entre un individu et une situation dans laquelle celle-ci est évaluée comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être ». Autrement dit, le stress est une réaction qui survient lorsqu'un individu estime qu'il n'a pas les moyens de répondre correctement à ce qui est exigé de lui. En 2005, plus de 20% des travailleurs des 25 États membres de l'Union européenne estimaient que leur santé était menacée par le stress lié au travail³⁶. Selon une enquête de l'IFAS³⁷ (Institut français de l'anxiété et du stress), près d'un salarié sur quatre fait état d'un niveau de stress mettant en cause sa santé. Cela est confirmé par les résultats d'un [sondage](#) sur le stress au travail, réalisé en mars 2009, par l'institut CSA³⁸. Le stress touche 4 salariés sur dix (41%) et 13% des salariés se disent très stressés, 60% des salariés stressés attribuent les causes de leur stress à leur vie professionnelle. Certes, la vie professionnelle n'est pas seule responsable, mais pour environ huit salariés atteints sur dix, la cause est à rechercher soit exclusivement (42%) dans leur vie professionnelle, soit, pour 36% dans la relation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le stress est le risque professionnel le plus souvent évoqué par les salariés travaillant dans les métiers en croissance, les métiers de service et dans l'administration. Selon une étude récente, il y a d'importants écarts de niveau de stress entre les entreprises et au sein même des entreprises, entre les différents sites. Par ailleurs, les femmes apparaissent plus sujettes au stress, de même que les salariés les plus âgés (Vaillant, Wolff, 2010). On risque donc, si rien n'est fait, de constater sa progression dans les années à venir. Une enquête effectuée chez PSA en 2007 par le cabinet Stimulus a révélé qu'un salarié sur cinq souffrirait d'« hyperstress ». En 2004³⁹, près d'un actif sur trois s'estimait déjà susceptible d'être exposé au stress.

³⁶ Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007.

³⁷ Enquête menée entre septembre 2002 et août 2003 sur un échantillon de 11 852 salariés.

³⁸ Anact, 2009, Semaine de la qualité de vie au travail.

³⁹ Enquête Louis Harris réalisée par téléphone du 21 au 29 octobre 2004 auprès d'un échantillon national représentatif de 1 002 actifs.

Les violences physiques et psychiques au travail, le *mobbing* ou le harcèlement moral, les pressions de tous ordres sur les salariés, y compris le harcèlement sexuel ne sont pas des phénomènes nouveaux, mais ils sont de moins en moins tolérés et admis et leur prévalence est mieux connue. En France, 13% des salariés disent craindre d'être harcelés moralement ou physiquement⁴⁰. Justifiée ou non cette crainte révèle l'importance du sentiment d'insécurité psychologique ressenti dans le cadre du travail. Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) a enregistré une hausse des maladies psychiatriques chez les salariés envoyés dans l'un de ses 33 centres de consultation par les médecins du travail ou les généralistes. Alors que les pathologies psychiatriques représentaient seulement 3% de l'ensemble des pathologies recensées en 2001, elles en représentaient 21% en 2006 (RNV3P, 2007, p. 42). Selon l'enquête de la Fondation européenne sur les conditions de travail réalisée en 2000, les violences au travail déclarées sont en progression mais il est difficile de faire le partage entre l'effet d'une attention plus aigüe et une augmentation effective. Selon les résultats de cette enquête, les violences physiques concernent 7% des femmes et 5% des hommes, les menaces 11% des femmes et 9% des hommes et le harcèlement sexuel 4% des femmes et 1% des hommes. L'enquête menée en 2005 dans les 27 pays de l'Union confirme ces chiffres et établit qu'entre 5 et 6% des salariés déclarent avoir été victimes de l'une ou l'autre forme de violence.

Ces pressions et violences ajoutées au stress peuvent mener au suicide. On en a relevé un nombre préoccupant sur les lieux de travail. Ceux qui ont eu lieu à France Télécom⁴¹ ont occupé le devant de la scène et amené le gouvernement à faire pression sur la direction de cette entreprise pour remédier à cette situation, d'autres entreprises ont aussi été touchées : y a eu six suicides en 2007 chez PSA en France, trois au technocentre Renault de Guyancourt entre octobre 2006 et février 2007. Il n'est pas certain qu'on puisse les imputer uniquement aux conditions de travail et en particulier à l'hyper stress, mais le fait qu'ils soient advenus sur le lieu de travail indique bien qu'ils ont un lien avec ce qui a été vécu dans le travail ou, pour le moins, que leurs auteurs voulaient signifier que, dans leur décision, ce qui se jouait dans le travail était impliqué. Les directions des établissements concernés ont d'ailleurs commandité des enquêtes sur cette question. On sait que plusieurs établissements et pas uniquement, ceux des constructeurs automobiles, sont touchés par ce phénomène en France sans qu'on puisse établir combien il y a de suicides sur le lieu de travail. Selon les données

⁴⁰ Enquête Louis Harris 2004.

⁴¹ Une trentaine de salariés de France Télécom se sont suicidés en deux ans depuis le 1^{er} janvier 2008, 7 du 1^{er} janvier au 20 février 2010.

publiées par la revue syndicale britannique *Hazards Magazine* (2008), il y aurait 250 suicides par an dus au travail en Grande-Bretagne et 5% des suicides au Japon seraient liés au travail. Pour la France, Christian Larose, vice président du Conseil économique et social, que le nombre de suicides liés au travail se situe entre 300 et 400 chaque année (Debout, Larose, 2003). Toutefois, en l'état actuel des analyses, rien n'indique que le nombre de suicides liés au travail ait augmenté au cours des dernières années. Une étude de l'Institut de veille sanitaire (INVS) portant sur les hommes âgés de 15 à 64 ans fait apparaître une grande stabilité dans le temps de la mortalité par suicide des travailleurs salariés entre 1976 et 2002 (Cohidon *et al.*, 2010). Certains secteurs d'activité présentent des taux de mortalité par suicides nettement supérieurs au taux moyen, notamment le secteur de la santé et de l'action sociale, mais, il n'y pas d'explication reposant sur des bases certaines à cet écart. L'étude de l'INVS met également en lumière que le taux de suicide est deux fois plus élevé parmi les chômeurs que parmi les salariés en activité. Rien ne prouve, pour l'heure, un accroissement des suicides au travail, liés directement aux conditions de travail.

Ces faits justifient l'attention portée aux nouveaux risques du travail qui ne sont plus uniquement physiques ou physiologiques mais qui proviennent aussi, et dans une proportion croissante, de son « environnement » relationnel et des pressions que celui-ci fait peser sur les personnes. La préoccupation manifestée par le ministère du Travail témoigne de la prise de conscience de l'importance de ces nouveaux risques. Mais cette modalité de prise en compte n'est pas totalement satisfaisante. Tout d'abord, la notion de risques psychosociaux manque à l'évidence de rigueur et de précision. Elle tient plus du fourre-tout commode que de la catégorisation analytique. En outre, le principal problème n'est pas la rigueur de l'appellation mais ce qu'elle induit. Elle justifie en effet une approche essentiellement individualisante et psychologisante alors que les facteurs de risques sont principalement organisationnels et que leur prévention devrait être collective, même si le traitement peut comporter une composante psychologique. Les « épidémies » de stress ou de TMS ont toujours une cause organisationnelle appelant donc un traitement de ce type, c'est-à-dire un diagnostic collectif impliquant l'ensemble des salariés ; si possible une action commune au collectif du travail comme le préconise l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (St-Vincent, Toulouse, Bellemare, 2000) et débouchant sur une réforme de l'organisation ou du mode de management, éventuellement une remise en cause globale du mode de gestion de l'entreprise et de la formulation de ses objectifs.

Mais il faut aller plus loin dans l'analyse et considérer que les différentes catégories de troubles générés aujourd'hui par le travail nécessitent des traitements spécifiques. Il convient d'abord d'identifier les risques émergents. Trois d'entre eux doivent particulièrement retenir l'attention : ceux dus à l'exposition à des produits ou des matériaux toxiques, les TMS et ceux que, par facilité, on désigne sous le vocable de risques psychosociaux. Les premiers ne sont pas l'apanage des industries chimiques, ils sont présents, souvent sans qu'on le sache, dans de nombreux lieux de travail. Il ne faudrait pas répéter à leur égard les mêmes erreurs que vis-à-vis de l'amiante et laisser se développer, par ignorance, cécité volontaire ou par calcul, des maladies, telle que l'asbestose, ce cancer des poumons provoqué par les poussières d'amiante. Pendant des décennies, alors même que les risques en étaient au moins partiellement connus, le travail de l'amiante n'a fait l'objet d'aucune attention particulière, exposant des milliers d'ouvriers à une mort prématurée. La prise en compte de cette pathologie gonfle les chiffres des maladies professionnelles et incite les médecins du travail à une plus grande vigilance, alors même que les risques liés à l'amiante sont en rapide décroissance. On pourrait faire le même constat pour le saturnisme, pathologie liée à l'exposition au plomb. Le règlement européen REACH⁴² de détection des produits chimiques et de leurs conséquences entré en vigueur le 1^{er} juin 2007 constitue une initiative de grande ampleur qui laisse espérer la détection et l'élimination à terme des substances chimiques dangereuses présents dans certains articles de consommation ou dans des lieux de production (European Parliament and Council Regulation, 2006).

Depuis une trentaine d'années, la diffusion des nouvelles technologies censées alléger les tâches ont eu des effets controversés. Certains mettent l'accent sur la plus grande autonomie des salariés, la réduction des charges physiques, le recul du taylorisme tandis que d'autres, à l'inverse, s'inquiètent de l'émergence d'un nouveau productivisme (Askenazy, *op. cit.*). On constate en effet que les rythmes de travail se sont accélérés dans plusieurs secteurs. L'augmentation constante du nombre de TMS résulte pour une large part de la combinaison de l'allègement des charges et de l'intensification du rythme que cela permet. La multiplication de gestes simples et peu éprouvants mais répétitifs lèse certains muscles et tendons.

L'émergence des risques psychosociaux résulte de plusieurs évolutions récentes qui conjuguent leurs effets et, notamment, parmi les plus importants : l'irrégularité des rythmes de production, l'obligation de réactivité dans un environnement devenu plus incertain, la mise

⁴² Registration, evaluation, authorisation and restriction of chemicals.

en concurrence des individus dans les collectifs de travail, l'exigence d'une plus forte implication personnelle, la mise en relation directe avec le public et, de manière générale, une plus forte exposition aux aléas de la demande, sans soutien organisationnel. Parallèlement les salariés ont aussi élevé leur niveau d'exigence vis-à-vis de leur travail. Ils lui demandent d'être porteur de sens et d'utilité sociale.

L'indexation du niveau de la production sur les fluctuations de la demande, au jour le jour pour réduire les stocks dans la logique du juste-à-temps a généré l'irrégularité des rythmes de production et de travail. Il est évident que la succession imprévisible de périodes de production à un rythme effréné et de périodes de quasi inactivité est génératrice d'incertitude, de fatigue et de stress. C'est malheureusement devenu la règle dans beaucoup d'activités directement dépendantes de la demande finale.

Une des causes des nouvelles affections, tient à la forte dimension relationnelle du travail. Certes le travail a toujours impliqué une mise en relation, au moins au sein d'une équipe, mais celle-ci était encadrée et soumise à des procédures censées garantir la bonne exécution des tâches. Aujourd'hui, la mise en relation et la communication, que ce soit avec les collaborateurs ou les clients ou usagers sont de la responsabilité individuelle des salariés et deviennent même, pour beaucoup d'entre eux, l'essentiel de leur travail. Cette mise en relation implique des qualités comportementales, une grande disponibilité, une forte réactivité et une implication personnelle. Le succès comme l'échec de la mise en relation met en cause l'individu et l'affecte positivement ou négativement. L'augmentation du nombre de salariés en contact avec le public qui touche désormais sept salariés sur dix est un aspect marquant de cette évolution (Bué, Sandret, 2007). Ce contact avec le public enrichit le contenu relationnel du travail et brise la monotonie du labeur industriel de type taylorien mais n'entraîne pas automatiquement des conditions de travail moins pénibles. Il va souvent de pair avec des difficultés comme la fréquence des horaires décalés et du travail le week-end. Parmi les salariés en contact avec le public, six sur dix travaillent le samedi régulièrement ou occasionnellement, un tiers le dimanche et plus d'un quart (28%) ne bénéficie pas d'un repos de 48 heures consécutives (Guignon, Hamon-Cholet, 2003). Un sur cinq déclare devoir toujours se déplacer et plus d'un sur quatre (26%) ne pas disposer d'un temps suffisant pour faire correctement son travail. Un sur trois dit vivre des situations de tension avec ses supérieurs hiérarchiques et un sur deux avec le public (ils n'étaient que 36% en 1981). Plus de la moitié (53%) doivent rester longtemps debout, plus du tiers (37%), porter des charges lourdes (*ibid.*).

Les nouvelles pénibilités ne débouchent sur aucune contrepartie positive pour les salariés, contrairement à ce que la pénibilité et la prise de risque physiques leur procuraient en confortant leur estime de soi. Les travailleurs qui devaient prendre des risques ou souffrir physiquement pour accomplir leur tâche pouvaient en effet retirer une certaine fierté d'avoir accompli un travail difficile. L'épuisement physique, la souffrance et la prise de risque avaient pour contrepartie une satisfaction morale. Rien de tel avec les risques psychosociaux, les individus subissent un épuisement psychique qui ne les mène, au-delà d'un certain seuil, qu'à la dépression et à la perte d'estime de soi.

Le traitement de ces nouvelles pathologies est certainement plus complexe que celui des risques physiques et physiologiques mais leur importance et leurs conséquences devraient inciter les entreprises et les pouvoirs publics à s'en préoccuper. D'autant que, dans le domaine des risques professionnels, la France est en mauvaise position par rapport à ses partenaires européens. En Suède par exemple les plus grandes entreprises ont mobilisé d'importants moyens pour juguler la progression du stress en sensibilisant le management à ce problème pour qu'il modifie son comportement. Si l'on en croit la dernière enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2005, la France est un des pays où les salariés sont les plus nombreux à dénoncer les phénomènes de violence au travail. La première disposition qui s'impose serait, comme le suggère le rapport Nasse Légeron, de les répertorier et d'en mesurer la fréquence. Il faut pour cela des dispositifs d'écoute et d'observation où les salariés puissent faire part des problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail, soit dans les grandes entreprises qui en ont les moyens, soit dans des lieux de consultation spécialisés. Quelques grandes entreprises comme EDF ou Renault ont déjà mis en place des dispositifs de ce type tandis que quelques lieux de consultation « souffrances au travail » ont récemment été ouverts. Ce n'est qu'un premier pas, l'étape suivante devrait être, dans les entreprises les plus pathogènes, l'ouverture d'une réflexion sur les modes de management débouchant sur l'identification des causes de stress et de souffrance psychique des salariés et sur les modifications susceptibles sinon de les éradiquer totalement, du moins de les atténuer et de faire en sorte que les salariés les plus fragiles en soient protégés. Le rapport « Bien-être et efficacité au travail » présenté par Henri Lachmann, Christian Larose et Muriel Penicaud (2010) suggère quelques pistes de réforme simples qui pourraient, si elles étaient appliquées à grande échelle, contribuer à l'amélioration sensible des conditions de travail. Les auteurs ciblent quatre points cruciaux : l'individualisation, le management, l'organisation et la prise de décision.

Le point le plus important est la remise en cause d'une tendance lourde de ces dernières années qui a contribué à la montée du stress, l'individualisation de l'évaluation et des rémunérations. Les rapporteurs considèrent qu'il faut valoriser le rôle du collectif dans l'évaluation de la performance car « des indicateurs de performance exclusivement individuels nuisent à l'efficacité collective du travail et au lien social ». Dans le même ordre d'idée, ils préconisent la valorisation de la performance collective car ils sont conscients que « pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces » il ne faut pas « réduire le collectif de travail à une additions d'individus ».

Pour modifier les modes de management qui portent une lourde responsabilité dans la progression du stress et de la souffrance au travail, les rapporteurs proposent que la « performance sociale » incluant des indicateurs de santé, de sécurité et de conditions de travail » soit prise en compte dans l'attribution de la rémunération variable des managers. Pour eux cependant, c'est dès la formation des futurs managers qu'il faut agir, notamment par l'intégration systématique de la dimension humaine : module de formation à la responsabilité sociale et au management d'équipes. Enfin, il est suggéré que » le « passage par une institution représentative du personnel » puisse être valorisé par des promotions à des postes de managers.

Pour que ces changements ne restent pas lettre morte et qu'ils puissent vaincre l'inertie organisationnelle, c'est l'organisation elle-même qu'il faudrait changer. Les rapporteurs souhaitent quelques réformes dans ce domaine : remise en cause des procédures de *reporting* qui déresponsabilisent les managers et réduisent le temps consacré au management des équipes, atténuation du caractère matriciel de certaines organisations afin que chacun puisse identifier clairement son supérieur hiérarchique et introduction de marges d'autonomie par une prise de distance vis-à-vis des ERP (*Enterprise resource planning*)⁴³.

L'autonomie et l'ouverture d'espaces de discussion sont généralement oubliés dans les organisations au nom de la rationalité ou des contraintes de la compétitivité devraient être accrues, afin de permettre une meilleure maîtrise des changements et de donner des marges de manœuvre permettant de faire face aux imprévus. L'autonomie de décision concerne les différents niveaux de responsabilité, jusqu'au manager de proximité et aux salariés d'exécution qui devraient « pouvoir s'exprimer et prendre des initiatives ». Cela suppose notamment des espaces de discussion sur les pratiques professionnelles et en particulier que toute démarche de changement soit précédée d'une étude d'impact en matière de risques

⁴³ Programmes de gestion intégrée.

psychosociaux et que les partenaires sociaux et le management de proximité soit consulté. Cela passe également par un renforcement du rôle des CHSCT, une meilleure formation de ses membres sur les sujets de santé psychologique et leur élection directe.

Chapitre 6 - La reconnaissance au risque de l'individualisation⁴⁴

La profonde transformation du travail passé de la fabrication ou du faire à la relation de service a suscité de nouvelles attentes des salariés et, dans la mesure où celles-ci ne sont pas satisfaites, de nouvelles pathologies sociales⁴⁵. Dans ce contexte nouveau, la cohésion sociale n'est plus seulement, ni même principalement, menacée par l'iniquité de la redistribution⁴⁶ ni par la distension des liens dans le collectif de travail, mais par le déficit de reconnaissance dont souffrent les travailleurs collectivement et individuellement. Bien que la dimension matérielle garde son importance, la dimension morale tend à prendre le dessus ainsi que le souligne Axel Honneth (2000). Parallèlement à cette montée de l'exigence de reconnaissance, ce thème a fait l'objet d'un réinvestissement théorique de philosophes et de sociologues qui se concrétise par la sortie de nombreuses parutions. Ce chapitre relie l'émergence actuelle de cette demande de reconnaissance aux transformations récentes du travail et de ses conditions d'exercice et esquisse quelques pistes susceptibles d'y répondre.

La montée de l'exigence de reconnaissance

Au cours des dernières années, le sentiment d'un manque de reconnaissance dans le travail est devenu un des principaux griefs des salariés. Ce registre n'est pas totalement nouveau mais il n'a jamais été aussi présent et il s'exprime sous des formes nouvelles. Pour s'en tenir au seul cadre français, plusieurs enquêtes attestent de la sensibilité actuelle des salariés à la question de la reconnaissance dans le travail. Selon une étude réalisée par l'Ifop en 2008 (Baromètre : Le bien être psychologique au travail)⁴⁷, deux salariés sur trois, estiment que le manque de reconnaissance est une des causes de la souffrance psychologique au travail. Selon une autre

⁴⁴ Ce chapitre doit beaucoup à deux séminaires du CERC : *Action publique et justice sociale*, organisé par Ferial Kandil et à celui que j'ai dirigé sur la question de la *Cohésion sociale*, en particulier aux exposés de Hervé Pourtois sur justice sociale et légitimité dont la thèse centrale est développée in (Leydet et Pourtois, 2005) et de Christian Lazzeri sur la lutte pour la reconnaissance (CERC, 2008, p. 71-76).

⁴⁵ Je reprends la terminologie de Honneth (2006, p. 39 – 100).

⁴⁶ Je renvoie sur ce point à la controverse entre Axel Honneth et Nancy Fraser (2003).

⁴⁷ Étude réalisée en septembre 2008 à partir d'entretiens téléphoniques auprès de 604 directeurs des ressources humaines et de 1001 salariés pour le compte de Malakoff Médéric et de Psya.

enquête (Observatoire Cegos sur le climat et les relations sociales dans les entreprises)⁴⁸, seuls 45% des salariés se sentent reconnus dans leur travail. Une enquête TNS Sofres aboutit aux mêmes constats : moins de la moitié des salariés considèrent que leurs efforts sont reconnus⁴⁹. L'impression que le travail n'est pas estimé à sa juste valeur a progressé nettement depuis une vingtaine d'années. En 1986, selon un autre sondage TNS Sofres, plus d'un quart des salariés (26%) estimaient que « on a de bonnes chances de voir ses mérites reconnus et récompensés », ils n'étaient plus que 16% en 2004. En 1986, également, près d'un quart (24%) pensaient que « les efforts et les mérites ne sont pas vraiment reconnus et récompensés », ils étaient plus du tiers (37%) en 2004.

Un sondage de la SOFRES sur les conditions de travail réalisé en 2007 apporte un éclairage complémentaire (Anact, 2007). Il en ressort que si une forte majorité de salariés sont satisfaits de leur travail, ils sont moins nombreux à l'être de la reconnaissance de leur investissement. En effet, moins des deux tiers d'entre eux (62%) se disent satisfaits de la reconnaissance de leur investissement dans le travail alors qu'ils sont près de neuf sur dix (89%) à l'être de leurs relations avec leurs collègues.

En outre, la plupart des salariés sont convaincus que les entreprises sont beaucoup plus attentives aux intérêts de leurs dirigeants (92%), à leur réputation (91%), à la satisfaction de leurs actionnaires (82%), et de leurs clients (79%) qu'à celle de leurs salariés (18%)⁵⁰. Autrement dit, ils considèrent que leur contribution ne reçoit pas la reconnaissance qu'elle mérite et qu'ils sont en droit d'attendre.

Ces approches quantitatives de la demande de reconnaissance fondées sur des sondages d'opinion peuvent être soupçonnées d'induire en partie les réponses par la formulation des questions et de limiter l'espace de choix des salariés. Il reste que la convergence de leurs résultats mérite attention.

Les études sociologiques de terrain portant sur la reconnaissance dans le travail sont, à ce jour, quasi inexistantes. En France, seul François Dubet a exploré cette question dans une enquête sur le travail. Il y a consacré quelques pages de son ouvrage sur les injustices au travail (Dubet, 2006, p. 194-205). Cette enquête qualitative confirme l'importance de la

⁴⁸ Enquête réalisée en octobre 2008 auprès d'un échantillon représentatif de 166 DRH et 2 000 salariés par l'Observatoire Cegos.

⁴⁹ Enquête TNS Sofres / Cap Gemini « À l'écoute des Français au travail », réalisée en septembre 2004.

⁵⁰ Source TNS Sofres – Influence 2005.

question de la reconnaissance⁵¹. L'exploitation des entretiens et questionnaires fait ressortir que le déficit de reconnaissance agit à la fois sur le sentiment d'autonomie et sur celui d'égalité car il « détruit le sujet en lui imposant une image dépréciée de lui-même » et « constitue le meilleur prédicteur du sentiment de l'autonomie empêchée ». De plus, « la frustration sur le plan de la reconnaissance constitue, avec l'insuffisance de règles, le facteur le plus agissant sur le sentiment d'égalité bafouée » (*op. cit.*, p. 475). Toutefois, l'auteur nous met en garde, il apparaît en effet que cette rubrique est « devenue une sorte de fourre-tout dans lequel viennent se ranger la plupart des sentiments d'injustice ». (p. 195). On y trouve notamment des plaintes sur l'insuffisance des salaires, les sentiments de dévalorisation de certaines professions, des griefs concernant des marques de mépris adressées aux personnes ou manifestées envers certaines tâches dévalorisées, la non prise en compte des efforts individuels consentis dans le travail. Devant un tel amoncellement de griefs, on doit s'interroger sur la pertinence du registre de la reconnaissance. Certes, c'est bien la dénomination employée par les salariés, mais il est légitime de questionner cette manière de nommer le malaise qu'ils ressentent et de se demander ce que cela recouvre précisément. Autrement dit, s'agit-il réellement et uniquement de reconnaissance ou cela désigne-t-il autre chose ? Nous faisons l'hypothèse de pertinence du thème de la reconnaissance en considérant que c'est bien d'un déficit de reconnaissance que souffrent aujourd'hui principalement les salariés, tout en sachant qu'il sera nécessaire de reprendre à nouveaux frais cette question.

Un nouvel investissement théorique⁵².

Parallèlement à l'émergence et à l'exacerbation d'un sentiment de manque de reconnaissance, s'est édifié au cours des la dernière décennie un corpus théorique sur ce sujet. Hegel, deux siècles auparavant, avait été le premier⁵³ à promouvoir le rôle essentiel de la demande de reconnaissance comme processus réflexif dans la formation et la réalisation de la conscience de soi⁵⁴. Selon le philosophe, le besoin de reconnaissance institue l'autre comme médiation

⁵¹ Elle a été menée par une équipe de recherche composée d'étudiants de sociologie de l'université Victor Segalen de Bordeaux dirigée par François Dubet en 2003 (*op. cit.*, 2006, p. 469-475).

⁵² Parmi les auteurs qui se sont intéressés à la question de la reconnaissance, figurent notamment, outre Axel Honneth et Nancy Fraser, C. Taylor, L. Feldman, C. Zurn, S. Thompson, O. Voirol, E. Renault, C. Lazzeri et H. Pourtois. Il faut aussi souligner pour la France la publication, à l'instigation d'Alain Caillé, d'un numéro spécial de la Revue du Mauss en 2004 (n° 23) et d'un ouvrage collectif (Caillé, dir. 2007) et plus récemment d'un ouvrage de Guillaume le Blanc (2009) dont la deuxième partie est consacrée à la reconnaissance et du dernier livre d'Alain Ehrenberg (2010).

⁵³ Notamment dans le chapitre IV de la *Phénoménologie de l'Esprit*, 2002, tome 1, chapitre IV, p. 178-229.

⁵⁴ Paul Ricœur (2004), observe qu'avant Hegel, Kant évoque la reconnaissance, sous le vocable de *Rekognition*, mais dans un sens différent du concept d'*Anerkennung* d'Hegel. Il décèle même les prodromes d'une philosophie de la reconnaissance chez Descartes.

nécessaire dans le rapport d'ego avec soi-même. Dans le prolongement de la théorie critique, Axel Honneth a fait retour sur la démarche hégélienne et réhabilité cette grille d'analyse du processus de constitution de la conscience qui avait cédé la place, sous l'influence de la lecture marxiste de Lukacs, à celle d'aliénation. Honneth publie en 1992 sa thèse d'habilitation consacrée à la lutte pour la reconnaissance, ouvrage traduit en français huit ans plus tard. Honneth (2000 et 2006) distingue trois sphères de reconnaissance : l'amour qui concerne les liens affectifs avec les proches, la sphère juridico-politique qui a trait à la citoyenneté et la sphère culturelle qui confère l'estime sociale indispensable à l'acquisition de l'estime de soi. Si l'on suit Honneth, la reconnaissance dans le travail concerne à la fois les sphères juridico-politique et culturelle mais elle se jouerait aujourd'hui essentiellement dans cette dernière. Depuis lors de nombreux travaux ont été consacrés à la lutte pour la reconnaissance, au point que cette approche a éclipsé progressivement les autres grilles de lecture de la conflictualité sociale⁵⁵. Comme le souligne à juste titre Alain Caillé (2007, p.6), nous sommes passés « d'une conflictualité pensable et énonçable prioritairement dans le langage de la redistribution à des conflits de reconnaissance ». Cependant l'accent mis par Axel Honneth et Charles Taylor (1994) sur la demande de reconnaissance a suscité des réserves plus ou moins fortes de la part de quelques philosophes politiques. Si Nancy Fraser (2000), critiquant le point de vue de Honneth, considère que la demande de reconnaissance ne se confond pas avec l'exigence de redistribution et constitue une exigence spécifique et légitime, elle en fait une question de justice sociale et non d'affirmation individuelle ou collective. Judith Butler (1997), quant à elle, rejette la distinction entre classe et statut dans la société capitaliste contemporaine, estimant que les luttes et revendications sociales contestent à la fois la domination culturelle et l'exploitation économique. Cependant, le succès incontestable de la thématique de la reconnaissance apparaît clairement corrélé aux nouvelles pathologies sociales et en particulier au sentiment de mépris éprouvé non seulement pas les salariés dans le cadre de leur travail mais également par toutes les catégories sociales qui subissent une forme de domination.

Le constat d'une demande grandissante et insatisfaite de reconnaissance, notamment dans la sphère du travail salarié n'est plus guère contesté mais cette question n'a pas fait l'objet d'une analyse approfondie. Seuls, à ma connaissance quelques auteurs ont amorcé une réflexion sur cet objet. Michel Lallement (2007b) et Richard Sobel (2004), l'ont abordé de front, mais leurs approches, l'une et l'autre d'un grand intérêt, demeurent essentiellement théoriques.

⁵⁵ Un exposé synthétique des principales thèses de Honneth par l'auteur lui-même a été publié dans le numéro 38 de la revue *Le Passant ordinaire* de janvier 2002.

Guillaume Le Blanc (2009) pour sa part a souligné le rôle fondamental du travail comme institution de l'humain. Il considère que « travailler revient en effet à s'assurer d'une qualité d'humain majeure, (...) parce que l'un des modes privilégiés de participation au monde des autres et à l'histoire des autres se voit pour ainsi dire mise à l'œuvre. » (*op. cit.*, p. 24). Toutefois, son ouvrage est, pour l'essentiel, consacré à l'invisibilité sociale qui résulte de l'absence du travail et des autres modes de rattachement à l'humanité ordinaire.

C'est à établir un diagnostic des défauts de reconnaissance dans le travail que je m'emploierai maintenant afin, ensuite, d'explorer quelques pistes de thérapie. L'établissement d'un diagnostic n'est réalisable qu'à condition de préciser des hypothèses explicatives ainsi que les problématiques qui les supportent. J'en proposerai deux possibles pour n'en retenir finalement qu'une seule. On peut considérer que le sentiment d'un déni de reconnaissance au travail ressortit à l'écart croissant entre le degré d'investissement dans le travail exigé par les entreprises et consenti par les salariés et la reconnaissance qui leur en est témoignée, ou ce qu'ils en perçoivent. À cette approche générale on peut préférer une analyse différenciant des régimes spécifiques de reconnaissance articulés à des modèles ou logiques d'entreprises dans la perspective ouverte par Boltanski et Thévenot dans les économies de la grandeur (1991). Ces deux types d'approche ne s'opposent pas frontalement. Ainsi que le postule l'approche générale, on peut effectivement repérer un écart croissant entre l'investissement dans le travail et la reconnaissance témoignée en retour. C'est ce que, dans un premier temps, j'établirai. Peut-on s'arrêter là ? Ce serait ignorer les diverses formes possibles de reconnaissance du travail. Une augmentation de salaire ou une prime exceptionnelle, des paroles de félicitation, un avancement, sont autant de formes de reconnaissance qui ne sont pourtant pas interchangeables, mais correspondent chacune à des contextes spécifiques. C'est à établir quel type de reconnaissance est privilégié et à quelle situation particulière il correspond que je m'emploierai. Mais auparavant, j'aborderai la demande de reconnaissance dans les termes plus généraux pour établir leur contemporanéité.

À quels facteurs précis imputer la montée de la demande de reconnaissance ? On peut logiquement proposer plusieurs hypothèses pour en rendre compte : soit privilégier les facteurs subjectifs tels que le changement des mentalités ou des représentations, soit mettre l'accent sur les changements objectifs qui ont affecté le travail au cours des trois dernières décennies. Cependant, les transformations, tant subjectives qu'objectives, ont été si nombreuses qu'il n'est pas aisé de démêler dans cet ensemble ce qui a pu susciter la montée de la demande de reconnaissance. Ce sont en effet à la fois les conditions de travail, les modes

d'organisation, les technologies, les représentations et les demandes des salariés eux-mêmes qui ont changé. La demande de reconnaissance pourrait donc relever de l'un ou l'autre de ces facteurs ou de leur combinaison. Je fais l'hypothèse que, de par sa nature, elle relève essentiellement de facteurs subjectifs. En effet, la frustration des salariés est d'autant plus forte que, d'une part leurs exigences dans ce domaine se sont accrues et que, d'autre part, les entreprises réclament un investissement personnel plus élevé. Soumis à des exigences grandissantes, les salariés estiment que la rétribution qu'ils reçoivent n'est pas à la hauteur de leur contribution, d'autant plus qu'ils ont eux-mêmes relevé leur niveau d'exigence. Toutefois, l'élargissement de l'écart entre contribution productive et rétribution n'est pas un pur effet d'un accroissement des attentes des salariés, il est directement lié à la transformation de la nature du travail, transformation qui induit à la fois le renforcement des exigences des entreprises et celles des salariés. C'est par cet aspect qui est à la base de tout qu'il nous faut commencer.

Les transformations du travail

En moins de trente ans, le travail s'est considérablement transformé sous l'effet de facteurs techniques, économiques et sociaux. Il n'est pas exagéré de dire que le travail de la première décennie du vingt-et-unième siècle a peu à voir avec celui de la fin des années 1970. Ayant, dans un chapitre précédent, passé en revue les transformations du travail, je ne rappellerai ici que celles qui ont une incidence forte sur les relations de travail et la demande de reconnaissance. Je m'attacherai donc à préciser les transformations qui ont affecté les types d'activité économique, les techniques utilisées, les qualités des salariés, les contenus et les conditions d'organisation et d'exercice du travail. Parmi tous les changements, j'en privilégierai deux en raison de leurs conséquences sur la nature du travail : en premier lieu la tertiarisation et en second lieu l'intellectualisation.

Le changement objectif le plus massif peut se résumer dans la transition des activités industrielles vers les activités de service. Désormais, en France, le tertiaire regroupe plus de 75% des salariés⁵⁶, 69% dans l'Europe des 27. Plus de trois millions de salariés travaillent dans les services aux entreprises, deux millions dans les services aux particuliers trois millions dans le commerce (sur environ 25 millions d'emplois en 2008) alors que l'industrie dans son ensemble n'emploie plus que quatre millions de personnes. Les effectifs des ouvriers non qualifiés ont baissé de 38% alors que les cadres et professions intermédiaires (personnels

⁵⁶ Sauf mention contraire, les sources des chiffres cités sont, pour la France, l'INSEE et pour l'Europe Eurostat.

d'enseignement professions culturelles et de la santé notamment) qui ne représentaient qu'un peu plus du quart de l'ensemble des actifs en 1982 (27%) en constituaient plus du tiers (36%) en 2002. Ces chiffres rendent compte d'une transformation de fond du travail qui devient une activité de service plus qu'une activité de fabrication, ce qu'il avait été pendant des siècles.

Parallèlement à cette évolution l'activité industrielle principalement mais aussi le secteur des services ont été affectés par des changements techniques considérables entraînant une hausse de productivité et une transformation des qualifications et des manières de travailler. L'outil qui résume à lui seul ces transformations est l'ordinateur devenu omniprésent. Le déferlement de l'informatique a accompagné une évolution marquante du travail depuis cinquante ans : son intellectualisation⁵⁷. Dans toutes les activités le travail fait en effet de plus en plus appel à l'intellect et de moins en moins à la force physique et à l'habileté manuelle. Alors que le taylorisme avait tenté, sans y parvenir totalement, de vider le travail manuel de tout contenu intellectuel, c'est au processus inverse que l'on assiste. Le travailleur moderne doit, selon l'expression Robert Reich (1997), manipuler des symboles⁵⁸ et communiquer avec ses collègues, ses clients et fournisseurs par le biais d'appareils et de procédures diverses. Cette évolution transparaît dans la montée en qualification et la transformation des emplois industriels. Les ouvriers non qualifiés des industries de *process* ont perdu plus de 30% de leurs effectifs entre 1982 et 2002 mais dans le même temps, le nombre des ouvriers qualifiés dans ces industries s'est accru de 38%.

Une nouvelle relation au travail

Cette double transformation a eu de nombreuses et profondes conséquences sur les conditions de travail, la nature de l'activité et le rapport des salariés au travail⁵⁹. J'insisterai ici sur ce qui a eu les plus fortes implications sur la demande de reconnaissance : la dimension relationnelle du travail, le processus d'individualisation et l'apparition d'un nouveau discours managérial. Le basculement de l'activité de l'industrie vers les services fait que travailler c'est de moins

⁵⁷ Selon l'enquête REPONSE de la DARES, en 2005, en France près de six salariés sur dix utilisaient l'informatique dans leur travail. C'était le cas d'un quart des salariés (26,2%) soit cinq fois plus qu'en 1987 (Bué *et al.*, 2007). Sur l'ensemble de l'Europe, la proportion d'utilisateurs d'ordinateurs au travail atteint 47%, en très nette augmentation (enquête sur l'évolution des conditions de travail de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail).

⁵⁸ Robert Reich dénommait ainsi le groupe constitué des avocats, ingénieurs et divers conseillers travaillant pour les entreprises. Cette caractérisation peut s'appliquer aujourd'hui à une très large partie des salariés et professions libérales.

⁵⁹ Toutefois cette formulation en termes de causalité univoque donne une vision partiellement trompeuse d'un processus qui a été plus complexe. Les conditions et relations de travail ont également eu des effets sur les facteurs techniques et économiques et ont contribué à leur transformation.

en moins produire quelque chose à partir d'un matériau et à l'aide d'outils mais, de plus en plus, rendre un service à des personnes ou à des organisations. Ceci a pour conséquence que la dimension relationnelle du travail devient primordiale⁶⁰. Face à des clients, des usagers, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux, il n'est pas de mise de s'en tenir à des *modus operandi* gravés dans le marbre. La relation au public et aux autres transforme la manière de travailler et met en jeu des compétences particulières, en particulier la capacité de comprendre la situation et de s'y adapter.

Les marges d'initiative s'élargissent lorsqu'il y a contact avec le public. Cela est vrai aussi pour les postes sur les chaînes de production ou de montage où il faut faire face à des imprévus et à des changements fréquents. La plupart des activités exigent désormais une présence de corps et d'esprit et une implication élevée de chaque salarié pris individuellement. On constate *de facto* une forte tendance à l'individualisation des responsabilités et des évaluations. La diversité des situations de travail et l'effort d'adaptation que cela requiert présentent une face positive et une face négative. Cela ouvre un espace élargi d'épanouissement et d'enrichissement à condition que les moyens nécessaires au traitement de la situation soient disponibles et, notamment, un soutien organisationnel et collectif. Mais c'est aussi un nouveau risque si ces conditions ne sont pas réunies et, en particulier, si la responsabilité individuelle des salariés s'accroît sans renforcement des moyens mis à leur disposition ni de leur marge d'initiative. Ce n'est pas le processus d'individualisation qui génère de nouvelles pathologies sociales, mais certaines formes de son déploiement. On peut en effet concevoir des formes d'individualisation non pathologiques qui concourent à la réalisation individuelle sans nuire au collectif. C'est affaire de gestion ou de conduite, voire de logique d'entreprise. Or, et c'est un point crucial, les modes de gestion et de mobilisation de la main d'œuvre ont connu d'importants changements au cours des deux dernières décennies.

Il convient donc de s'intéresser aux modalités actuelles de l'attribution d'une plus grande part de responsabilité individuelle aux salariés. C'est ici, qu'il me faut mobiliser la problématique des économies de la grandeur, afin de spécifier différentes logiques d'entreprises, les formes de mise en œuvre du travail et les types de reconnaissance correspondants. Dans le cadre de

⁶⁰ Eva Illouz (2006) fait remonter aux années 1920 aux USA avec l'introduction de la psychologie dans l'entreprise, à la suite notamment des travaux d'Elton Mayo, l'apparition des techniques de communication dans l'entreprise et ce qu'elle désigne sous le terme d'ethos communicationnel. Mais si, dès cette époque, les compétences en communication ont pris une place décisive dans le management permettant « dans un environnement truffé d'incertitudes et d'impératifs contradictoires de travailler avec d'autres grâce à des techniques visant à favoriser la coordination et la reconnaissance » (*op. cit.*, p. 49), cela se limitait au management et ne s'étendait pas aux ouvriers et employés et ne concernait pas encore l'Europe.

cette grille d'analyse, je m'attarderai sur quelques points cruciaux : l'attribution de responsabilité, la latitude décisionnelle, le mode d'évaluation et l'insertion dans le collectif. Je retiendrai ici quatre logiques d'entreprises, celles qui ont été ou sont les plus présentes : les logiques domestique, industrielle, marchande et par projets (Boltanski, Thévenot, 1991 et Boltanski, Chiappello, 1995). À chaque logique d'entreprise correspond un idéal, un mode d'organisation et des critères d'évaluation du travail, ainsi qu'un type de reconnaissance. Dans l'entreprise domestique, l'idéal du travail est celui de l'ouvrier de type artisanal habile et respectueux de l'autorité patronale. Il se déploie dans des entreprises familiales de petite dimension. L'organisation du travail est fonction des habiletés et de l'expérience acquise, elle ne vise pas en priorité la productivité mais la réalisation d'un niveau de qualité. Dans ce modèle, la qualité du travail se manifeste dans les caractéristiques physiques et l'apparence du produit. Pour le dire simplement, un travail de qualité est un travail bien fait dans lequel se lisent toute l'habileté et la maîtrise de l'ouvrier. La hiérarchie de commandement se fonde à la fois sur des relations de proximité, notamment familiale avec le patron et sur l'ancienneté. La reconnaissance essentielle procède du patron et se manifeste au quotidien par l'affichage de sa considération : poignée de main, félicitations en public, invitation à déjeuner par exemple.

Le modèle industriel met en avant la productivité qui s'obtient par une organisation rationnelle et par la maîtrise technique. L'ouvrier qualifié, le technicien et l'ingénieur sont, à différents niveaux, les figures privilégiées de l'excellence technique au fondement de la productivité. L'organisation privilégiée est une division poussée du travail, pour permettre une production de masse standardisée. L'idéal du travail est corrélé principalement au rendement d'une part, au strict respect des normes, d'autre part. La reconnaissance individuelle n'a pas sa place dans cet univers en principe impersonnel. Il existe certes, dans les entreprises industrielles des marques de reconnaissance, comme les primes et l'avancement mais elles ne relèvent pas, *stricto sensu*, de la logique industrielle, elles sont importées des modèles domestique ou marchand et rendues compatibles avec les épreuves industrielles. Les primes, forme la plus fréquente de reconnaissance sont attribuées sur la base du rendement. De même l'avancement associe une épreuve domestique, l'ancienneté, à une épreuve industrielle, la constance dans le respect des rendements et des normes techniques.

La logique marchande est plus simple, son seul étalon, dans tous les domaines, se ramène au gain monétaire. À vrai dire, l'entreprise marchande à l'état pur n'existe pas, si ce n'est dans la théorie économique standard. Ce qui se rapproche le plus d'une entreprise marchande serait un intermédiaire financier intervenant sur le marché boursier, dont la seule activité serait la

vente et l'achat d'actifs financiers. Étalon de performance et unique valeur, l'argent est nécessairement la seule marque de reconnaissance. L'attribution de bonus au prorata des gains réalisés solde la demande de reconnaissance.

La cité par projets ou en réseau, qui s'est développée au cours des deux dernières décennies a profondément modifié les logiques d'entreprise. Le monde connexionniste qui obéit à ce nouveau modèle privilégie son insertion dans des réseaux et s'efforce de s'adapter en permanence pour innover. Dans cet univers, tout change en permanence, l'adaptabilité remplace la stabilité. Les salariés doivent être compétents, autonomes et s'impliquer pour se réaliser en tant que personne et apporter de nouveaux projets à l'entreprise et enrichir par leur entremise son réseau de relations. Dans ce monde mouvant, instable, toujours en évolution, la reconnaissance est dispensée par l'ensemble des membres de l'entreprise et de son réseau. La reconnaissance est attribuée par le responsable hiérarchique du moment lors des épreuves formelles que sont les entretiens annuels d'évaluation sous forme d'appréciations ponctuelles et de signes multiples, mais elle procède tout autant sinon plus de liaisons et d'interconnexions multiples avec le réseau professionnel étendu. Concrètement, à l'ère numérique, les mails et le nombre de contacts dans divers réseaux sociaux⁶¹, pondéré par l'intensité des relations témoignent de la reconnaissance acquise.

Aucune entreprise réelle ne se conforme en totalité à l'un ou l'autre de ces modèles, mais, dans chaque entreprise, une logique tend à dominer, associée à une ou plusieurs autres dans des compromis plus ou moins stables. Dans la période, comme l'ont souligné Boltanski et Chiapello (op. cit.), la tendance dominante est la confrontation entre le modèle industriel et la logique émergente de la cité par projets. Longtemps dominante dans l'entreprise, la logique industrielle cède du terrain devant la nouvelle logique managériale.

Selon la conception taylorienne du travail caractéristique de la logique industrielle, les salariés ne devaient être que des mécaniques décérébrées (Taylor, 1957). Toute leur activité jusqu'au moindre geste était précisément formalisée, les façons de faire, les durées de chaque geste et le volume de production exigés. Le travailleur, simple force de travail, devait se conformer à ce cadre rigide sans avoir à y réfléchir⁶². Ce schéma excluait toute responsabilité individuelle du salarié, en dehors du respect des procédures et des cadences. Bien que le taylorisme ou certains de ses aspects, notamment le découpage en gestes élémentaires devant

⁶¹ Certains réseaux sociaux à caractère professionnel en accès sur l'Internet, tel que LinkedIn contribuent à l'évaluation de la reconnaissance.

⁶² En réalité, les salariés devaient en permanence sortir du schéma préétabli et faire face à des aléas mais leur implication personnelle n'était que faiblement sollicitée.

suivre une cadence imposée, n'ait pas totalement disparu⁶³, le nouveau discours managérial tend à attribuer une plus grande part de responsabilité et d'autonomie aux salariés⁶⁴. Le modèle hiérarchique qui a longtemps prévalu, calqué sur le modèle militaire d'où provient d'ailleurs le terme de « cadres » (Boltanski, 1982), comme celui d'« entreprise » (Vérin, 1982) tend à s'estomper car il n'est plus adapté. Les salariés se voient, en principe, dotés de responsabilité et n'ont plus à se conformer à des ordres. Mais ont-ils réellement gagné en autonomie ? La prégnance de la demande finale et l'obligation de tenir compte de toutes ses particularités dès la phase de la production a certes infléchi la logique des relations au sein des entreprises mais n'ont pas pour autant desserré les contraintes ni accru l'autonomie de chacun. En fait d'ordres, ce dont ont connaissance les salariés à tous les niveaux, ce sont les demandes des clients, ou les demandes supposées de la clientèle, telles que les formulent les dirigeants. Au pilotage par la direction de l'entreprise s'est substitué un pilotage par la demande compromis entre logique marchande et logique par projets. Les entreprises ont déployé en interne cette logique en lieu et place de l'ancienne logique industrielle ou administrative. Les contraintes subies ne sont pas moindres et, en outre, elles sont moins prévisibles.

Dès lors que les salariés sont moins enfermés dans des tâches prescrites et répétitives, moins fortement encadrés et qu'il leur est en principe octroyé une marge d'autonomie dans leur travail (Ughetto, 2007, Parodi, 2004), leur responsabilité potentielle s'accroît et les échecs comme les réussites peuvent leur être imputés individuellement. Ce gain d'autonomie et de responsabilité pourrait enrichir la relation au travail mais à une double condition : que les salariés disposent réellement de tous les moyens nécessaires à l'exercice de la responsabilité qui leur est attribuée et que la valeur de leur contribution soit reconnue. Or ces deux conditions sont rarement satisfaites. De nombreuses enquêtes ont montré que l'attribution d'une plus grande responsabilité reste souvent formelle et que les salariés ne disposent pas des moyens nécessaires à son exercice ni de la latitude décisionnelle qui leur permettrait de répondre aux situations auxquelles ils sont confrontés. On sait depuis les travaux de Karasek (1979) que le stress et plus généralement les risques psychosociaux résultent d'un défaut d'autonomie ou de latitude décisionnelle face à une demande psychologique élevée de la hiérarchie (Guignon *et al.*, 2008).

⁶³ En 2005, le travail à la chaîne concerne encore 11% des ouvriers, plus d'un ouvrier sur quatre dit que son rythme de travail est imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou la cadence automatique d'une machine (Bué *et al.*, 2007).

⁶⁴ Toutefois le pourcentage de salariés ne pouvant pas « choisir eux-mêmes la manière de procéder a augmenté entre 1998 et 2005, passant de 14% à 18% (*ibid.*).

La responsabilisation formelle des salariés sans attribution de moyens les place dans une position d'autant plus difficile qu'ils se trouvent isolés et relativement dépourvus de soutien collectif et d'appui organisationnel dispensé par l'entreprise (Ginsbourger, 2010). En effet, le temps n'est plus où leur commune situation d'asservissement aux mêmes consignes et cadences, générait la conscience de partager un même sort et suscitait l'action collective. Désormais, la contribution demandée par les entreprises exige une plus forte implication personnelle qui va bien au-delà de la simple exécution d'une tâche prescrite. Le processus d'individualisation a accompagné la transformation des caractéristiques de la demande adressée aux entreprises. Celle-ci est devenue de plus en plus imprévisible, fluctuante et parfois adaptée aux particularités des clients. Cette évolution a servi de prétexte à l'émergence des nouveaux modes de management privilégiant les évaluations individualisées ignorant la dimension collective de la contribution des salariés et réduisant le nécessaire appui de l'organisation.

Dans le cadre de l'entreprise industrielle obnubilée par la productivité, les salariés d'exécution subissaient les consignes élaborées par le bureau des méthodes mais ne pouvaient être tenus pour responsables que des dysfonctionnements dus à leur non respect. Le principal reproche qui pouvait leur être adressé, et qui était aussi la principale source de conflit, concernait le rythme de travail. Mais l'accusation de ne pas tenir les cadences ne remettait pas en question les mérites individuels. Les salariés ressentaient l'augmentation des cadences et l'accusation de ne pas suivre le rythme imposé non comme une dépréciation personnelle, mais comme la conséquence logique de l'arbitraire patronal et de l'exploitation capitaliste. La plupart des conflits opposaient alors un collectif de travail aux dirigeants. Dans l'entreprise par projets, le contrôle s'exerce moins sur le collectif mais bien plus sur les individus pris isolément. En outre, les salariés sont fréquemment placés en situation de concurrence entre eux et évalués individuellement et donc sous la menace d'une évaluation défavorable pouvant signifier la perte d'une prime voire un licenciement.

Bien que plus délicate à évaluer, la contribution de chacun est plus fréquemment et plus sévèrement mise en examen. Les salariés ont toujours été évalués d'une manière ou d'une autre, mais l'évaluation est devenue plus incertaine, déstabilisante et de plus en plus fréquemment individualisée, ce qui fait porter aux individus et non au collectif ou à la structure organisationnelle la responsabilité des erreurs et dysfonctionnements. Elle tend également, en comparant les performances individuelles, à mettre les salariés en position de compétiteurs, y compris pour l'obtention des augmentations salariales individualisées. Il ne

suffit plus de faire correctement son travail pour espérer un avancement ou même de conserver son poste dans un univers instable, il faut être jugé meilleur que les autres sur des critères en partie indéterminés. Cette extension du domaine de la compétition a pour conséquence de renforcer le stress et le sentiment que ce n'est pas l'effort réalisé qui est reconnu mais la « performance ». De fait, la plupart des salariés ne parviennent jamais complètement à réaliser la performance requise qui leur paraît inatteignable. Il s'en suit une évaluation forcément négative qui est alors utilisée par la direction pour exiger encore plus et accroître la pression sur des salariés fragilisés.

L'évaluation de la performance, outre l'accent mis sur sa dimension individuelle, fait la part belle à des caractéristiques difficilement objectivables et plus exposées à l'arbitraire. La difficulté à objectiver et donc à rendre visible la contribution et l'effort provient, entre autres, du glissement qui s'est opéré depuis la fin des années quatre-vingts entre la notion clef propre au monde industriel de qualification et celle qui s'impose dans le monde connexionniste de compétence (Lallement, 2007a). Les qualifications qui étaient stables, formalisées dans une grille validée par les organisations représentatives des salariés et reconnues à la fois par les employeurs et les salariés, sont aujourd'hui fragilisées par cette notion de compétence qui mêle les qualités individuelles des personnes privées et les qualités de leur force de travail (Boltanski, Chiapello, 1999, p 237). Faute de mesure objective et de définition formelle, les exigences de performance n'ont plus de limites et sont difficilement appréciables. La qualité comme la quantité de travail ne sont donc plus mesurables sur une base commune incontestable.

L'individualisation comporte toutefois un risque potentiel pour les entreprises, le délitement de la cohésion et la disparition de ce qui est désigné par la notion vague d'esprit d'entreprise qui renvoie à un état d'union sans faille de l'ensemble des salariés, mobilisés sur les objectifs définis par la direction. Pour contrebalancer les effets délétères de l'individualisme et rétablir un minimum de cohésion, les managers essaient de créer un patriotisme d'entreprise fondé sur les valeurs propres et la culture de l'entreprise. Dans l'entreprise organisée selon le modèle industriel qui prévalait lors des Trente Glorieuses, les salariés n'étaient pas sommés de partager les discours de la direction, ils devaient seulement exécuter les tâches qui leur étaient prescrites. Leur sentiment d'appartenance reposait sur d'autres ressorts : intégration dans un collectif stable et fierté de l'appartenance à une entreprise ayant une image forte. Il est fréquent aujourd'hui que des dirigeants d'entreprise se plaignent du désinvestissement de leurs salariés et d'un opportunisme qu'ils ont pourtant contribué à générer. Ainsi beaucoup

d'entreprises demandent à leur personnel de reprendre à son compte les « valeurs » qu'elles s'attribuent et d'adhérer à leur discours. Il ne suffit plus de s'acquitter de son travail au jour le jour, il faut épouser les valeurs de l'entreprise, renoncer, au moins en apparence, à son « quant à soi », engager avec conviction ses qualités personnelles et taire toute critique envers l'équipe de direction et ses orientations. Cette exigence s'adresse principalement aux cadres, mais les autres salariés sont également conviés à assimiler et partager les prétendues valeurs de l'entreprise et à s'impliquer plus dans leurs tâches pour le plus grand bien de l'entreprise⁶⁵. Mais, dans le monde connexionniste de l'entreprise en réseau ce collectif, en partie factice, demeure instable, susceptible de se défaire à la première crise ou opportunité, il ne tisse aucun lien durable entre salariés, à la différence de l'ancien collectif et n'apporte aucun soutien aux individus en difficulté. En outre, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et l'implication présentée par les directions d'entreprise comme la clef du succès et de la conquête de nouveaux marchés ne garantissent nullement contre le licenciement.

Conséquence directe du processus d'individualisation, alors que l'exigence de reconnaissance était auparavant essentiellement collective, c'est-à-dire portée par un groupe ayant conscience de partager la même condition sociale, elle tend aujourd'hui à s'individualiser. Le déficit de reconnaissance que les salariés éprouvaient pouvait être imputé à un système injuste et trouvait des compensations dans la solidarité de groupe et le conflit social. Ils souffraient certes de marques de mépris, notamment de la morgue de la classe dirigeante, mais c'était en tant que membres d'une classe dominée qu'ils l'éprouvaient et non pas en tant qu'individus singuliers. La lutte pour la reconnaissance était d'emblée collective et générait une solidarité de groupe pourvoyeuse d'estime à l'égard des plus combatifs et des plus dévoués. Le collectif conférait à ses membres une reconnaissance complémentaire de celle que leur témoignait à sa manière la direction de l'entreprise.

Aujourd'hui la question se pose dans des termes nouveaux quelque soit le niveau auquel on l'aborde : individuel, collectif ou sociétal. Outre le fait que désormais l'individuel prime sur le collectif, la formulation de l'exigence de reconnaissance à chaque niveau a changé parce que le travail a changé et parce que le regard sur le travail en tant qu'activité et en tant que valeur s'est également transformé.

Dans l'entreprise par projets, le processus d'individualisation et de minimisation du collectif dans le travail, pousse des salariés, incités à l'autonomie et à la performance et évalués sur ces bases, à formuler une exigence de reconnaissance d'un autre type. Si la performance et

⁶⁵ Cette duperie a été bien analysée par Jean-Pierre Le Goff (1999).

l'appréciation des supérieurs ainsi que des collègues et même des clients deviennent les critères de mesure de la valeur de la personne, alors tout signe de dépréciation devient insupportable et l'exigence de marques de reconnaissance de la qualité du travail réalisé et de l'intensité de l'engagement consenti se renforce. La demande de reconnaissance vise également à compenser les souffrances psychiques endurées sur la scène du travail. Or celles-ci se sont accrues car les sources de difficultés relationnelles se sont multipliées ces dernières décennies en raison de la plus grande intensité de relations entre collègues et avec la hiérarchie et parce que les contacts avec le public, clients ou usagers se sont multipliés. Dans certaines activités, les relations avec le public exposent les salariés à des signes de mépris, voire, dans les situations critiques, des injures et même des coups. Selon l'enquête Sumer⁶⁶ de 2003, près d'un salarié sur quatre en contact avec le public a été victime d'agressions verbales au cours des douze derniers mois (Bué, Sandret, 2007). C'est ce dont se plaignent, entre autres, les guichetiers de la Poste ; les caissières des supermarchés et les employés de banque⁶⁷. Ces comportements génèrent de la part des salariés qui les subissent un besoin de reconnaissance de compensation. En outre, l'exigence de performance, alors que l'entreprise n'attribue pas les moyens nécessaires et qu'en plus sa définition est souvent floue et sujette à des changements intempestifs et inexpliqués, met les salariés à rude épreuve, génère une mal-être individuel qui accroît, en contrepartie, le besoin de reconnaissance.

Le mépris et l'absence de reconnaissance sont d'autant plus fortement ressentis que les salariés ont accru leurs exigences, non pas en tant que catégorie sociale formulant des revendications collectives mais en tant qu'individus. Comme le met en évidence Richard Sennett (1979), la période présente se caractérise par une conception « intimiste » de la société selon laquelle nous attendons « des bénéfices psychologiques de tous les domaines de notre expérience » alors qu'une grande part de la vie sociale ne peut nous les fournir (p. 15). Vis-à-vis du travail, les attentes sont d'autant plus fortes que l'investissement personnel s'est accru. Prenant au mot l'offre d'individualisation faite par les directions d'entreprises, les salariés souhaitent un traitement individualisé et, pour commencer, que leurs mérites personnels soient reconnus.

Les exigences élevées et les incitations à la performance individuelle propres aux entreprises par projets renforcent la demande des salariés de reconnaissance individuelle. Mais cette

⁶⁶ L'enquête Sumer réalisée par la DRT et la Dares combine une expertise des médecins du travail et sur une enquête auprès des salariés. En 2003, 1 792 médecins du travail et près de 50 000 salariés y ont participé (*ibid.*).

⁶⁷ Il semblerait que la crise financière ait exposé les employés de banques à certains comportements hostiles et même violents de certains de leurs clients ainsi que le rapporte un article du Monde du 25/02/2009, sous la plume d'Yves Mamou.

demande est forcément déçue, sauf pour une poignée de salariés d'élite particulièrement bien traités et rémunérés. En effet, les entreprises, dans le cadre collectif qui est le leur, quoiqu'elles en disent, n'ont pas les moyens de la satisfaire. L'écart entre la nature et l'importance des exigences et la réalité de la reconnaissance ne peut déboucher, dans le meilleur des cas, que sur la frustration et le mécontentement et, en fin de compte, sur une attitude de retrait et un désinvestissement relatif des salariés. Cependant, les requêtes des directions d'entreprises peuvent aussi provoquer dépressions et troubles psychosociaux, chez ceux des salariés qui ne parviennent pas à prendre du recul. Des marques de reconnaissance de caractère collectif pourraient compenser en partie le défaut de reconnaissance individuelle mais, on l'a vu, ce qui subsiste de collectif est souvent dévalué, mis sous le boisseau ou, grandement illusoire, s'agissant de la « culture d'entreprise ». Cela apparaît au grand jour lorsque l'entreprise qui a demandé à ses salariés d'épouser totalement sa cause, procède à des licenciements collectifs. Pour les salariés victimes de cette duperie, les quelques marques de reconnaissance que leur témoignait la direction de l'entreprise apparaissent brutalement pour ce qu'elles sont. Les réactions de colère et parfois de violence collective de salariés licenciés, ne doivent pas surprendre. Même pour les rescapés des plans de licenciement, la désillusion n'est pas moindre. C'est aussi leur implication et les efforts qu'ils ont consenti qui sont niés par les licenciements de leurs collègues.

Le sentiment d'un déficit de reconnaissance du travail ne renvoie pas uniquement aux expériences vécues des acteurs sociaux, il concerne également le nouveau statut du travail dans le monde connexionniste. Le contexte français de ces dernières années a contribué à alimenter la demande sociale de réassurance en suscitant des doutes sur la valeur du travail. C'est aussi parce qu'ils ont craint le naufrage du travail comme valeur que les Français ont élevé leur niveau d'exigence, réclamé une clarification et souhaité la confirmation de la reconnaissance du travail. L'impression prévaut en effet que le travail ou, si on préfère, la valeur travail, est déconsidérée. Les expériences vécues de non reconnaissance du travail entrent en résonance avec cette impression d'un abaissement de la valeur travail et confortent l'idée que, dans les conditions sociales présentes, le travail en tant que valeur et activité sociale n'est plus reconnu à sa juste valeur. Dans ce contexte certaines expériences, *a priori* insignifiantes, prennent sens et alimentent le sentiment de dévalorisation du travail. Les acteurs sociaux, salariés ou non, constatent avec inquiétude que le travail n'occupe plus la place centrale qui était la sienne. La floraison, il y a un peu plus d'une décennie, d'ouvrages et d'articles annonçant la fin du travail et leur répercussion médiatique n'en est pas la cause

principale mais plutôt le symptôme⁶⁸. La cause est à rechercher dans la conjonction entre un fort accroissement du chômage, des gains de productivité gigantesques que semblaient promettre les technologies de l'information et de la communication dans les années quatre-vingt-dix et le développement d'un nouvel ethos qui valorise le loisir comme facteur de libération et d'épanouissement en opposition à un travail devant se soumettre aux règles de l'entreprise, ce que Boltanski et Chiapello (1999, p. 83-86) ont désigné par le terme de « critique artiste ». Certes le travail n'a pas disparu, mais son image s'est fissurée. En outre, selon toute apparence, il a perdu de son importance relative dans la vie des salariés qui sont moins nombreux à accepter de lui sacrifier leur vie personnelle, privilégiant leur vie de familiale et affective. Les Français qui sont les plus nombreux en Europe à considérer que le travail est important sont également les plus nombreux à souhaiter le voir occuper le moins de place. Selon l'enquête EVS⁶⁹ de 1999, deux tiers des Français, mais également plus de la moitié des Belges, des Suédois et des Britanniques souhaitent que le travail occupe une moindre place dans leur vie (Davoine, Méda, 2008, p. 45-47).

Quelles réponses à la demande de reconnaissance ?

La déconsidération dont souffre le travail en général comme le besoin de reconnaissance des salariés exigent un traitement approprié. Ceci suppose, au préalable, d'une part de distinguer les différentes particularités de la demande de reconnaissance et de les hiérarchiser : individuelle, collective ou sociétale car le traitement approprié n'est pas le même, d'autre part de spécifier les caractéristiques de la reconnaissance propre à chaque modèle d'entreprise. La principale difficulté consiste alors à prendre en compte les tensions existant entre ces pôles qui, pour une part, sont en opposition.

Si on fait l'hypothèse que la reconnaissance exigée est en cohérence avec le type d'investissement des salariés dans l'entreprise, en particulier leur travail, alors il faut logiquement s'attendre à ce qu'à chaque modèle d'entreprise corresponde un mode de reconnaissance. Les formes de reconnaissance du travail en accord avec les grandeurs spécifiques aux différents modèles d'entreprise sont (*cf. supra*) dans l'entreprise domestique, la considération du patron, dans l'entreprise marchande, l'attribution de primes, l'accès à des fonctions hiérarchiques dans l'entreprise industrielle et la connexion avec des réseaux

⁶⁸ On pense, entre autres aux ouvrages de Rifkin (1996) et de Méda (1995).

⁶⁹ European Values Survey est une enquête créée en 1981 auprès de neuf pays européens. En 1999, la troisième vague d'enquête a concerné 35 pays européens dont la Turquie. Elle porte sur la place des grandes valeurs dont le travail, la famille, la religion et s'intéresse également aux opinions politiques (Bréchon, 2002).

stratégiques dans l'entreprise par projets. Cependant, les entreprises obéissent rarement à une seule logique. Le monde réel dans lequel elles se créent, se développent ou simplement se maintiennent, est complexe et les contraint à mettre en œuvre simultanément plusieurs logiques concurrentes, au risque d'une relative incohérence. La stabilité et donc la survie des entreprises, dans ces conditions, dépend de leur capacité à réaliser des compromis entre les différentes logiques qu'elles déploient. Ce caractère nécessairement composite se retrouve dans la plupart des domaines, notamment en matière de reconnaissance. Les entreprises peuvent ainsi témoigner leur reconnaissance à leurs salariés par des marques de considération, un avancement, l'attribution de primes et un soutien pour l'accès à des réseaux. Selon la nature de leur entreprise et le type de grandeur qu'ils privilégient, les salariés établiront une hiérarchie entre ces marques de reconnaissance. La préférence actuelle pour le modèle connexionniste, surtout chez les cadres ne dévalue pas, loin s'en faut, les autres marques de reconnaissance, y compris les marques domestiques, bien qu'elles puissent paraître dépassées, à condition toutefois, qu'elles soient associées à d'autres marques. L'une d'elles, l'argent, a un statut à part, en raison de sa nature d'équivalent général pouvant se substituer l'ensemble des autres formes de reconnaissance. C'est la raison pour laquelle, et bien qu'elle ait souvent été considérée comme étant d'une autre nature, voire contradictoire avec la demande de reconnaissance, nous lui réservons un traitement particulier et que nous commençons par elle.

Accorder la primauté à la demande de reconnaissance n'implique en effet nullement la mise aux oubliettes des revendications salariales et de l'exigence d'une redistribution plus équitable. La question salariale peut être envisagée sous un autre angle que celui de la redistribution, en termes également de reconnaissance. Isabelle Ferreras, entre autres, considère qu'il y a dans la revendication sur les salaires, une exigence de reconnaissance (Ferreras, 2007, p. 247-248). Il faut bien admettre que, dans le cadre du salariat, quelque soit la logique d'entreprise dominante, le principal critère de reconnaissance, celui sans lequel tous les autres seraient vains, c'est la rémunération. Mais, admettre que la revendication salariale relève, pour une part, de la demande de reconnaissance ne signifie pas que la satisfaire, pour autant qu'elle puisse l'être, constitue une réponse suffisante. Un salaire élevé ne neutralise pas le mépris. La demande de reconnaissance ne peut pas se régler seulement par une croissance de revenu, inversement la demande salariale ne peut se satisfaire de signes supplémentaires de reconnaissance. Bien qu'elle conteste la prééminence accordée à la question de la reconnaissance, Nancy Fraser considère que celle-ci n'est pas réductible à une

redistribution plus juste (Fraser, Honneth, 2003, p. 7-109). Je prendrai donc en compte la demande salariale mais sans considérer que l'exigence de reconnaissance s'arrête à cela.

En revendiquant une augmentation, les salariés revendiquent aussi un surplus de considération pour le travail. Depuis quelques années, la grande majorité des salariés considèrent que leurs revenus, comparativement aux revenus les plus élevés, ne progressent pas suffisamment. En France, 36% des salariés, soit guère plus d'un sur trois, estiment être correctement payés pour le travail effectué, alors qu'ils sont près d'un sur deux (47%) en moyenne dans l'Europe des 15 et 58% aux Pays-Bas. C'est devenu leur principale préoccupation, avant même le maintien de l'emploi⁷⁰. Selon une enquête réalisée en décembre 2006, plus d'un salarié sur deux (52%) plaçait le niveau du salaire au premier plan de ses préoccupations alors qu'ils n'étaient que 29% dix ans auparavant⁷¹. Il va de soi que la préoccupation du pouvoir d'achat explique la montée de cette demande d'augmentation salariale, mais il s'agit aussi d'une demande de reconnaissance dans un environnement où la rémunération du travail, relativement à d'autres revenus, semble insuffisante et témoigne d'un manque de considération.

Tableau 2

Pourcentage de salariés se disant satisfaits de leur rémunération pour le travail effectué en %⁷²

EU 27	EU 15	BE	DK	DE	ES	FR	IT	NL	AT	SV	UK
43,2	47,0	55,1	53,9	58,4	47,7	35,7	33,8	58,0	50,6	40,4	53,6

Source : Parent-Thirion *et al.*, 2008.

En dehors de quelques métiers jouissant d'une forte considération dans l'opinion, le prestige d'une activité professionnelle s'exprime par sa place relative dans l'échelle des rémunérations. Les individus évaluent la reconnaissance accordée à leur travail en comparant leur salaire aux revenus d'autres catégories. Un salaire au niveau du salaire minimum est en conséquence perçu comme le signe d'une faible reconnaissance. Trois catégories de revenus, en dehors du SMIC, permettent de situer le niveau de reconnaissance dont bénéficie chaque type d'emploi et, de manière générale, le travail : les revenus du patrimoine, ceux des plus

⁷⁰ Dans le contexte de forte dégradation de l'emploi consécutive à la crise financière de 2008, les salariés touchés par des licenciements collectifs, quand ils se mobilisent n'exigent pas, ou rarement, un maintien de l'emploi auquel ils ne croient pas, mais une prime de licenciement la plus élevée possible, pour prix du mépris qui leur est manifesté par les dirigeants qui les licencient après leur avoir demandé de consentir à des efforts de productivité pour améliorer la situation de l'entreprise. Là encore, la compensation se traduit en termes monétaires, en quelque sorte comme *pretium doloris*.

⁷¹ Baromètre du Bien être et de la motivation Accor Services, enquête réalisée par Ipsos Loyalty.

⁷² BE = Belgique, DK = Danemark, DE = Allemagne, ES = Espagne, FR = France, IT = Italie, NL = Pays-Bas, AT = Autriche, SV = Suède, UK = Royaume-Uni.

hauts dirigeants et le RMI ou le rSa. Or la confrontation des revenus du travail avec ces trois catégories de revenus a, au cours des dernières années, conforté l'impression d'une perte de reconnaissance du travail. Le salaire apparaît dévalué par rapport aux revenus du patrimoine, ridiculisé par les rémunérations des dirigeants des grandes entreprises et, en en bas de l'échelle, à peine supérieur au rSa et aux différentes allocations de solidarité, au point que les salariés les moins bien payés peuvent se demander si, d'un point de vue strictement financier, ils ont un intérêt à travailler⁷³.

Examinons dans un premier temps la part de la valeur ajoutée attribuée au facteur travail et son évolution. Selon une idée largement répandue, la part allant au capital dans l'ensemble des rémunérations, aurait fortement augmenté, au détriment du travail. Un examen rigoureux montre qu'il n'en est rien, tout du moins pour la France. Dans ce pays en effet, le partage de la valeur ajoutée apparaît stable depuis le début des années 1990⁷⁴. Selon les évaluations du CERC (2006), la part des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée des sociétés non financières se stabilise aux alentours de 68%⁷⁵. Mais, le constat de la stabilité du partage de la valeur ajoutée doit être correctement interprété car il masque d'importantes disparités tant parmi l'ensemble salarial que parmi la masse des revenus revenant au capital. Du côté des salaires en effet, il y a un gouffre entre les rémunérations d'une poignée de dirigeants et la masse des 13% de salariés payés au SMIC, tandis que du côté des revenus du capital, on constate des écarts gigantesques entre les revenus inférieurs et les plus élevés.

Lorsque les salariés évaluent la valeur sociale reconnue à leur travail, ils comparent leur salaire aux revenus des dirigeants des grandes sociétés, peu importe qu'ils soient des revenus salariaux ou des revenus du capital. Or les révélations sur les revenus de certains dirigeants de grandes entreprises ont contribué à signifier le manque de considération sociale envers le travail. Les sommets atteints par les revenus de quelques grands patrons, disent *de facto* le peu de cas qui est fait par les conseils d'administration de la contribution de la masse des salariés. Au cours des vingt dernières années, l'écart entre les revenus des dirigeants des grandes entreprises et ceux de leurs salariés s'est considérablement accru. Le salaire moyen du PDG américain est passé de 85 fois le salaire moyen d'un salarié en 1990 à 500 fois en 2000. Entre 1980 et 2003, les rémunérations des dirigeants des trois plus grosses firmes américaines ont été multipliées par 6,8 (Frydman, Sacks, 2009). La plupart des pays

⁷³ Le supplément de revenu apporté par le rSa aux salaires les plus bas améliore la situation des salariés qui en bénéficient mais ne fait que souligner la faible valeur de leur travail qui ne peut leur procurer par lui-même un revenu décent puisqu'il doit être complété par une aide sociale.

⁷⁴ Dans les autres pays européens l'évolution est moins favorable aux salaires.

⁷⁵ Les autres estimations confirment cette stabilité, notamment Timbeau (2002) et Cotis (2009).

européens ont connu la même évolution. Selon le cabinet Proxinvest, les patrons des entreprises cotées au CAC 40 ont touché en moyenne en 2004 l'équivalent de 162 années de SMIC sous forme de rémunération salariale et 204 années sous forme de stock options. Camille Landais (2007) a mis en évidence les très fortes inégalités de progression salariale au cours de la période 1998-2005. Durant ces années le salaire moyen s'est accru de 4% mais le salaire des 1% les mieux payés a cru de 14%, celui du millième supérieur de 29% et celui du dix-millième supérieur de 51%. La situation du salarié moyen, relativement à celle des mieux payés, qu'ils soient dirigeants de grandes entreprises, *traders ou brokers* (Godechot, 2007) s'est dégradée. Cette analyse a été confortée par une étude plus récente de l'INSEE sur l'évolution des salaires entre 2002 et 2007 (Amar, 2010). Entre 2002 et 2007, les très hauts salaires, c'est-à-dire le 1% le plus élevé, ont augmenté de 5,8% par an en termes réels contre 2,3% pour l'ensemble des salariés. Le salarié moyen peut, à juste titre, estimer que son travail reçoit, d'année en année, une moindre reconnaissance.

L'écart entre le salaire moyen et certains revenus du patrimoine accentue ce sentiment d'une dévaluation du travail. Cette catégorie de revenus, tout comme les patrimoines eux-mêmes, est frappée par une très forte disparité. Le patrimoine est en effet inégalement réparti : le centième le plus riche de la population possède 13% du patrimoine. Non seulement les plus riches accaparent la plus grande partie du patrimoine mais c'en est la partie la plus rentable. Selon Camille Landais (*op. cit.*), les revenus du capital constituent 3% des revenus des neuf dixièmes des foyers, mais cette proportion atteint 23% pour le centième le plus riche, 38% pour le millième supérieur et atteint 55% pour le dix-millième le plus fortuné. En outre, la progression des revenus du patrimoine a été beaucoup plus rapide au cours de la dernière décennie que celle des revenus du travail⁷⁶. Selon la même étude, les salaires ont crû en moyenne de 0,6% par an en valeur réelle au cours de la période 1998-2005 alors que les revenus des capitaux mobiliers ont augmenté de 4% l'an.

À l'opposé de ces sommets de richesse, la comparaison avec le RMI ou le nouveau rSa, en particulier la mesure de l'écart entre le SMIC et ces revenus de solidarité, peut être interprétée comme le signe du peu de prix attaché au travail des salariés du bas de l'échelle. D'un côté les bas salaires sont surclassés par les rémunérations les plus élevées mais d'un autre côté, ils paraissent trop faiblement supérieurs aux revenus distribués à ceux qui ne travaillent pas. En

⁷⁶ La crise financière de l'automne 2008 a réduit fortement mais sans doute temporairement les revenus du patrimoine pendant quelques années.

janvier 2010, le montant du SMIC mensuel net est de 1 056 euros alors que le rSa versé à une personne seule sans revenu ayant deux enfants est de 828 euros.

Pour rehausser le travail sur l'échelle des valeurs, selon les critères marchands, ce n'est pas le montant du rSa qui doit être revu mais celui du salaire minimum. Augmenter les bas salaires semblerait *a priori* le moyen le plus efficace d'améliorer la reconnaissance du travail. Mais ce remède pourrait être pire que le mal car il est défavorable à l'emploi. Si les salariés non qualifiés ne trouvent pas d'emploi c'est notamment parce que le niveau du salaire minimum est supérieur à leur productivité. Dans ces conditions, augmenter le SMIC conduirait à accroître le nombre des chômeurs. L'augmentation du salaire minimum et, au-delà, de l'ensemble des bas salaires, est souhaitable du point de vue de la justice sociale comme de la reconnaissance due au travail, mais l'élévation du coût du travail qui en résulterait risquerait de jouer contre l'emploi. On se trouve alors confronté à une équation difficile à résoudre. Il y a deux voies complémentaires pour en sortir : la réduction des charges sociales pesant sur le coût du travail et l'élévation du niveau de qualification. La première suppose de remplacer les cotisations sociales par d'autres prélèvements, par exemple une augmentation de la CSG qui met à contribution tous les revenus. La deuxième permet d'accroître la productivité du travail grâce à l'élévation de sa qualification. Les bas salaires sont en effet une conséquence du faible niveau de formation et de qualification.

Il resterait cependant des bas salaires même si leur écart avec les revenus d'assistance s'élargit. Élever le premier échelon ne le supprime pas. Pour que le salaire minimum ne soit pas déconsidéré ni stigmatisé comme un signe d'indignité sociale, il faudrait qu'il ne soit que le premier pas d'une ascension et non pas un point de blocage impossible à dépasser comme c'est le cas pour de nombreux salariés faiblement qualifiés. Autrement dit, les salariés en début de carrière devraient avoir des possibilités de progression. Cela passe par une offre de formation continue adaptée et la prise en compte des acquis de l'expérience. Ce serait une façon de reconnaître la valeur des travailleurs sur le long terme et de les inciter à améliorer leur niveau de compétences.

Cette revalorisation salariale du travail devrait être complétée par la perspective de parcours professionnels donnant l'assurance d'une progression de revenus au cours de l'existence et du versement d'un revenu de remplacement en période de chômage. C'est une façon de reconnaître la contribution des travailleurs non pas de manière ponctuelle à travers leur production mais sur le long terme et de les inciter à améliorer leur niveau de compétences.

La justice salariale n'épuise pas la question de la reconnaissance. Outre un salaire en correspondance avec leur niveau de qualification et leur degré d'investissement, les salariés exigent d'être respectés et reconnus. Ces autres marques de reconnaissance leur signifiant que leur contribution et leurs qualités personnelles sont effectivement reconnues doivent être en accord avec la nature de l'entreprise, qu'elle soit domestique, industrielle, marchande ou en réseau. L'argent, en tant qu'équivalent général, vaut comme formes de reconnaissance dans tous les types d'entreprises. Nécessaire, il n'est généralement pas suffisant, surtout s'il s'accompagne de formes de mépris ou, pire, apparaît comme un témoignage de mépris. Cependant, dans l'univers marchand, c'est la seule marque de reconnaissance qui compte. C'est, par exemple, la commission que touche un commercial sur une transaction, la part variable du salaire, indexée sur le volume des ventes, attribuée aux VRP ou, les bonus distribués aux traders par les banques, en fonction des bénéfices réalisés. Mais la facilité de cette équation ne convient que dans un nombre limité de relations marchandes. Ce qui se joue dans la plupart des entreprises ne se limite pas à cela. La coordination marchande, ne peut rendre compte de l'ensemble des transactions économiques. L'économie libérale orthodoxe dans sa version standard qui se réduit aux postulats de la rationalité des agents et à la coordination des actions par le marché ne permet même pas de donner une représentation de l'entreprise, sinon, de manière irréaliste, comme un nœud de contrats (Eymard-Duvernay, 2004, p. 8-29). L'entreprise ne peut tenir qu'en mobilisant d'autres modes de coordination acceptables notamment par les salariés et l'ensemble des parties prenantes qui impliquent d'autres marques de reconnaissance que l'argent.

Les entreprises paternalistes où, suivant la logique domestique, les salariés accomplissent toute leur carrière de l'apprentissage jusqu'à la retraite, proposent une large palette de signes de reconnaissance allant de la parole de félicitation et de la poignée de main du patron à la promotion dans l'ordre hiérarchique. Médailles et discours visent certes, le plus souvent, à masquer la modicité des salaires et la pénibilité du travail, mais, dans cet univers, ils témoignent bien d'une forme de reconnaissance reçue comme telle. Aujourd'hui, rares sont les entreprises de ce type où il est possible de réaliser un parcours professionnel complet dans une communauté stable. Cependant, ces marques de reconnaissance, associées à d'autres, restent appréciées par les salariés à condition que leur sincérité ne soit pas douteuse.

L'entreprise industrielle, entreprise phare des Trente Glorieuses, a joué sur plusieurs registres en matière de marques de reconnaissance, empruntant à la fois au registre marchand : les primes et au registre domestique, l'avancement dans l'échelle hiérarchique, en les adaptant à

la grandeur industrielle. Les primes accordées ne sont pas fonction des ventes, sauf pour les commerciaux mais du rendement. L'avancement ne récompense pas la fidélité au chef d'entreprise et la conformité à la tradition, ni même la qualité artisanale du travail, mais la contribution à l'augmentation de la productivité ou la performance technique. Pour les ouvriers, l'avancement se traduit par la promotion dans le corps des agents de maîtrise, donc en termes de qualification.

Dans le monde connexionniste, la grandeur se mesure à l'importance du réseau c'est-à-dire au nombre de connexions et de relations avec les réseaux qui comptent. Est grand celui qui peut entrer en relation immédiate avec les décideurs, les innovateurs et les personnalités renommées. Dans l'entreprise industrielle, l'attribution d'un véhicule de fonction était un signe d'importance et une marque de reconnaissance, dans l'entreprise en réseau, ce sont les téléphones mobiles, les ordinateurs portables équipés de clefs 3 G qui sont des signes de grandeur car ils permettent de se connecter, et en particulier de demeurer en contact permanent avec les dirigeants. En termes d'avancement, les possibilités sont plus limitées que dans l'univers industriel car les organigrammes ont été aplatis, l'échelle hiérarchique raccourcie. Mais les organigrammes acquièrent une nouvelle dimension, ils sont matriciels. Autrement dit, la position hiérarchique est couplée avec une responsabilité transversale fonctionnelle non hiérarchique qui situe son détenteur dans un réseau plus large que l'établissement d'appartenance. L'univers connexionniste a ceci de particulier que les promotions comme la reconnaissance ne sont dispensées par l'entreprise et sa direction que pour une part, c'est du moins le discours de l'idéologie managériale qui lui est propre. L'individu est censé obtenir par lui-même, sans l'appui de l'entreprise sa promotion ainsi que les signes de reconnaissance qui lui sont associées. Celles-ci n'émanent pas principalement de la direction, ni de l'entreprise elles lui sont dispensées par tous ses réseaux d'appartenance, dont le déploiement déborde du périmètre de l'entreprise. Le réseau d'appartenance est, en tant que tel, une marque de reconnaissance, en grande part, indépendant de l'entreprise. Selon cette vision, l'entreprise est un moyen de gagner en importance par l'accession à de nouveaux réseaux ou l'élargissement des réseaux existants mais n'est pas un appui et peut même être un obstacle. En schématisant on peut dire que l'individu n'obtient de reconnaissance que de lui-même, par sa propre évaluation des réseaux auquel il appartient et de la place qu'il y occupe.

Dans les entreprises réelles d'aujourd'hui, où coexistent plusieurs logiques, les formes de reconnaissance exigées par les salariés ne se résument pas à un seul type, même dans les entreprises les plus fortement inscrites dans un univers. La tendance récente à la montée en

puissance de la logique connexionniste n'invalide pas les formes de reconnaissance domestique, marchande ou industrielle, mais en réduisent la valeur et promeut ses critères propres : insertion dans des réseaux et autonomie. L'absence de référentiel général, transversal à l'ensemble des entreprises (Eymard-Duvernay, *op. cit.*, p. 91) fait que tout repose, y compris la mise en équivalence de la grandeur connexionniste acquise, sur les seuls compétences des individus. La volatilité des marques de reconnaissance, l'incertitude sur leur validité et la possibilité de les faire valoir ailleurs, sont une source d'inquiétude pour les salariés incités à ne compter que sur leurs propres compétences et sans appui de leur entreprise.

Axel Honneth considère que l'idéologie managériale correspondant au nouvel esprit du capitalisme (Boltanski, Chiapello, *op.cit.*, p. 93-235) donne aux salariés l'illusion d'être des « travailleurs entrepreneurs », créatifs et flexibles, responsables de leurs réalisations devant leurs clients et leurs collègues. Selon lui, les formes de reconnaissance développées dans cet univers remplissent une fonction de camouflage de l'injustice. Mais pour jouer ce rôle, elles ne doivent pas être discriminantes, rester crédibles, conformes à l'air du temps et apporter une différenciation valorisante (2006, p. 245-274). C'est bien une idéologie car elle a une certaine crédibilité et la capacité d'entraîner l'adhésion, mais ses promesses, *in fine*, sont en décalage avec la matérialité de la situation des salariés. Pour une part elle correspond effectivement à une aspiration individuelle d'autonomie et de réalisation de soi, elle repose aussi, sur un élargissement de l'autonomie dans le travail. Mais d'un autre côté, elle ne tient pas ses promesses. Pour Honneth, c'est la composante matérielle qui « peut permettre de différencier les formes idéologiques des formes justifiées de la reconnaissance » (*op. cit.*, p. 263). Or, cette idéologie managériale de la réalisation de soi des travailleurs promus entrepreneurs se heurte au fait que l'autonomie proclamée s'inscrit dans des limites trop étroites car les entreprises n'accordent pas les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et récompensent rarement les succès des salariés à leur juste valeur, tandis qu'elles sanctionnent les échecs.

Les idéologies complémentaires du travailleur entrepreneur et de la performance peuvent capter l'audience d'une partie des salariés mais elles sont aussi dangereuses pour la cohésion des entreprises dans la mesure où elles accroissent certaines exigences individuelles impossibles à satisfaire dans une organisation collective, alors que, par ailleurs, certaines réformes managériales récentes ont réduit les signes de reconnaissance. C'est ainsi que certaines entreprises, conseillées par les grands cabinets de consultants ont, au cours des vingt dernières années, fortement réduit leur ligne hiérarchique. On est passé d'une organisation

pyramidale offrant un nombre élevé de marches à gravir à un organigramme presque plat, à trois niveaux. La rationalité et la réactivité y ont peut être gagné mais en supprimant des échelons on a également supprimé des signes de reconnaissance.

Comment accorder aux salariés la reconnaissance dans le travail qu'ils exigent, à supposer que leur demande n'exprime pas autre chose ? Il faut admettre que cela relève pour partie de l'impossible dans le cadre des formes actuelles du processus d'individualisation comme le montre d'ailleurs l'enquête dirigée par François Dubet. Les salariés exigent en effet d'être reconnus à la fois comme égaux et différents. Ils souffrent de ne pas être traités comme les autres mais aussi qu'il ne soit pas tenu compte de leurs mérites propres (*op. cit.*, p.204-208).

Cette difficulté à satisfaire la demande de reconnaissance dans le travail est une conséquence des formes de mobilisation privilégiées par les entreprises par projets. L'individualisation des augmentations salariales, la mise en concurrence généralisée des salariés ont produit ces fruits amers : stress, exacerbation des frustrations et des revendications individuelles. Les entreprises qui ont joué sur ce registre se révèlent, en fin de compte, incapables de satisfaire toutes les demandes spécifiques qu'elles ont contribué à susciter. Plus fortes sont l'implication et l'investissement dans le travail, plus forte est la demande de reconnaissance et plus difficile sa satisfaction.

Je me bornerai à formuler quelques suggestions générales esquissant des pistes qui permettraient de reconnaître la contribution des salariés. La direction à prendre devrait consister à concilier le processus inéluctable d'individualisation qui correspond *de facto* aux aspirations des salariés avec le cadre collectif de déploiement du travail en entreprise et ainsi à privilégier la dimension collective de la reconnaissance à rebours de ce qui a été proclamé et développé.

Cela implique notamment de combiner plusieurs formes de reconnaissance, en privilégiant telle ou telle selon le mode de coordination privilégié dans l'entreprise. D'une façon générale, il faut revenir sur l'individualisation forcée des salaires et la mise en concurrence des salariés et mettre en avant la performance d'équipe plutôt que les performances individuelles. L'importance de la collaboration et de l'entraide dans les collectifs de travail doit être rappelée et soulignée et trouver son prolongement dans les formes de rémunération. Cela passe aussi par l'admission de la place et du rôle des syndicats à la fois en tant que porteurs d'une dimension collective et comme pourvoyeurs d'une forme spécifique de reconnaissance. Pour certaines professions, telles que l'enseignement, qui souffrent d'une perte de prestige

social comme pour les métiers communément méprisés, la reconnaissance passe par une revalorisation de leur image au moyen à la fois de meilleures perspectives de carrière, d'une augmentation salariale et de la production d'un discours de promotion de leur rôle social. Que certains souffrent de la dévalorisation de l'image de leur métier indique un défaut de cohésion sociale auquel la puissance publique doit s'employer à remédier et, pour le moins, s'abstenir de tout discours de dénigrement auquel la porte la démagogie dans l'air du temps qui met au ban des accusés les salariés des services publics.

Il reste que la volonté de réussite individuelle et de réalisation de soi, notamment dans le travail, est une exigence forte qui ne se saurait se satisfaire totalement de marques de reconnaissance collective. Cette demande de reconnaissance de distinction doit être prise en compte. Elle justifie que les entreprises offrent des promotions plus rapide et des primes aux salariés obtenant les meilleurs résultats, à la condition toutefois que cela ne remette pas en cause le collectif et que les critères d'évaluation soient peu contestables, contrôlables et admis par tous afin que ces distinctions apparaissent justifiées aux yeux de tous.

La demande de reconnaissance individuelle dans le travail est d'autant plus forte que l'exigence des entreprises est élevée et mal définie et de, ce fait, inatteignable. Il ne saurait cependant être question pour les entreprises de baisser sensiblement leur niveau d'exigence en termes de qualité du travail. Néanmoins leur exigence devrait être précisément définie, et à la portée des salariés et des moyens qui leur sont attribués. L'investissement demandé devrait également être compatible avec les engagements requis dans les autres sphères de reconnaissance et permettre, entre autres, de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et la vie sociale, alors même que l'accent sur la réactivité et la connectivité tend à lever la séparation temporelle entre vie professionnelle et vie privée, en astreignant les salariés à une vigilance permanente envers les objectifs de l'entreprise.

Chapitre 7 - Assurer les parcours professionnels

La crainte de la perte d'emploi, fondée ou non, pèse plus fortement que jamais sur les salariés, au point qu'ils admettent comme une nouvelle norme la nécessité de changer plusieurs fois d'employeur et d'activité au cours d'une vie active. Même ceux qui bénéficient de la stabilité d'emploi, ont admis qu'ils devraient consentir un effort constant d'adaptation car les techniques, le cadre et l'environnement de leur activité changent continuellement. Une partie des techniques assimilées est dévaluée d'année en année, il faut en intégrer de nouvelles et rester sur le qui-vive pour ne pas être frappé d'obsolescence comme un vieil ordinateur. Cette nécessité d'adaptation permanente est particulièrement sensible dans le domaine des logiciels, illustration frappante de l'injonction au changement continu qui caractérise le stade actuel de la modernité tardive. L'obligation du changement, la pression concurrentielle pèsent sur la majorité des emplois et génèrent un sentiment d'incertitude. Isolément l'entreprise n'a plus cette capacité, qui a longtemps était une de ses principales raisons d'être et la justification de son autorité sur ses salariés, à proposer un déroulement de carrière, y compris à ses salariés les plus compétents. Elle peut tout au mieux les assister dans l'adaptation aux nouvelles techniques et dans les nécessaires reconversions.

Les salariés, en proie à une forte inquiétude sur leur avenir sont, pour une large part, du moins en France, abandonnés à eux-mêmes, sans soutien institutionnel, subissant un changement qu'ils ont du mal à saisir et pourtant sommés de réussir leur reconversion et tenus pour responsables du prolongement de leurs périodes de chômage. Ils ne sont nullement des acteurs informés et conscients de leur parcours professionnel. Dans ces conditions les injonctions permanentes au changement et à la flexibilité suscitent plus d'angoisse qu'elles n'aident à comprendre et maîtriser les évolutions en cours.

Si on prend acte de la relative impuissance des entreprises à assurer l'avenir professionnel de leurs salariés, de leur affaiblissement dans le cadre de la mondialisation, de la part croissante

de salariés employés dans des petits établissements⁷⁷, une alternative se dessine clairement. Soit, dans une perspective radicalement individualiste, les individus seront sommés de se débrouiller par eux-mêmes pour se mettre à niveau et s'adapter, sans garantie que cet effort ne suffise à leur assurer une situation professionnelle convenable, soit des institutions collectives contribueront à la prise en charge des mutations nécessaires en dispensant des formations adaptées et des aides, y compris, financières à la reconversion. Seule une telle réassurance collective pourrait lever les craintes et les incertitudes qui minent la confiance dans l'avenir et limitent l'implication dans le travail.

Pour se sentir bien au travail, il ne suffit pas que l'activité soit intéressante, que les conditions de travail soient correctes, le cadre agréable et les relations avec les collègues et les supérieurs intenses, enrichissantes et détendues. Tout cela certes est important, mais il y manque un élément essentiel, l'assurance que cette situation vécue au présent perdurera et que l'emploi occupé ne sera pas supprimé. Ce qui est espéré ou redouté pèse en effet fortement sur l'appréciation de la situation présente et peut aussi bien l'améliorer que la dégrader. Un travail pénible et de peu d'intérêt deviendra supportable et mobilisateur s'il est perçu comme la voie d'accès à une progression professionnelle. En revanche, un poste intéressant et agréable perd beaucoup de son attrait immédiat si son avenir est incertain. Craintes et incertitudes concernant l'avenir pèsent sur les personnes et modifient leur degré d'engagement et leur bien être. La perception de l'avenir, que ce soit celui de l'entreprise au sens large ou celui de la situation personnelle dans l'emploi, est un élément décisif dans la manière de ressentir la situation. Les carrières professionnelles, si on peut encore employer ce terme qui présuppose un minimum de continuité, semblent, dans le cadre du capitalisme mondialisé, minées par l'incertitude. Cette dégradation touche au premier chef les salariés mais frappe aussi les professions indépendantes. Celles-ci, en effet, connaissent la crainte du dépôt de bilan par perte de clientèle ou par défaut de paiement. Seuls échappent encore à ce sentiment les fonctionnaires protégés par leur statut et certaines professions réglementées comme les médecins. Hors de ces situations, l'insécurité professionnelle est devenue le lot commun.

Plus qu'à une crise de l'emploi, on est confronté à une crise de l'avenir par la conjonction détonante de la mondialisation et des possibilités nouvelles ouvertes par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. La perception de l'avenir a changé

⁷⁷ Les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois mais cet accroissement de la concentration de l'emploi va de pair avec une diminution moyenne de la taille des établissements. Concrètement, cela signifie que la taille moyenne des lieux de travail diminue. Entre 1985 et 2006, la proportion de salariés travaillant dans des établissements de moins de 20 salariés est passée de 34% à 38% (Cottet, 2010).

nettement au cours des vingt dernières années comme l'a montré Richard Sennett (2003). À l'époque des Trente Glorieuses et du fordisme triomphant les salariés n'étaient pas préoccupés par l'avenir de leur emploi, certains de rester dans l'entreprise qui les employait ou de retrouver un poste équivalent ailleurs. Cette assurance leur permettait de se projeter dans un avenir qui apparaissait comme la poursuite du parcours linéaire déjà entamé. Autrement dit, leur vie était prévisible. En outre, s'ils étaient soumis à des rythmes de production élevés, en régime de croisière, leur charge de travail fluctuait peu et l'effort qui leur était demandé était relativement constant.

Ces deux piliers du régime temporel du travail sont aujourd'hui fortement ébranlés. L'effort exigé est désormais soumis à de fortes variations tandis que l'avenir est devenu plus incertain. La mondialisation et les nouvelles formes de concurrence ont réduit l'horizon de prévisibilité des entreprises qui reportent sur les salariés les risques qu'elles encourent, exigeant d'eux qu'ils s'adaptent à la nouvelle donne et, au besoin, qu'ils se reconvertissent. Si nécessaire, elles procèdent à des licenciements massifs car elles n'ont plus la capacité, qui faisait avant leur force et leur attrait, de garantir l'emploi. Le statut salarial repose sur le consentement par le salarié à sa subordination à un employeur en contrepartie d'une protection contre le risque que ce dernier endosse. Subordination, salaire et sécurité pour le salarié et en particulier assurance sur l'avenir de la relation d'emploi, risques et profits pour l'employeur, tels étaient, en principe, les termes de la relation salariale qui se trouve aujourd'hui vidée en partie de sa substance. La subordination à l'employeur demeure, mais le risque est désormais partagé par le salarié. Cette situation dans laquelle les salariés n'ont plus l'assurance de la continuité de l'emploi, tout en restant dans une relation de subordination explique pour une part pourquoi ils perdent confiance dans leur entreprise et, pour certains, se désinvestissent d'un travail à la finalité et aux perspectives floues.

La majorité des salariés, en France, craignent de perdre leur emploi, de subir une période de chômage de longue durée ou d'être contraints à une mobilité professionnelle non choisie. Ce sentiment d'insécurité se fonde sur une réalité éprouvée par de nombreux salariés, soit parce qu'ils ont été touchés par des licenciements, des reconversions forcées ou des contrats de travail précaires, soit parce qu'ils connaissent des personnes de leur entourage qui subissent cela. Pour bien saisir la réalité sur laquelle se fonde le sentiment d'insécurité de l'emploi, il faut, comme le CERC (2005), distinguer entre instabilité et insécurité de l'emploi. La stabilité de l'emploi concerne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. La rupture de ce lien, qu'elle soit le fait du salarié par démission ou de l'entreprise par

licenciement, crée une instabilité qui ne signifie pas pour autant une période de chômage de longue durée. Au contrat rompu peut succéder dans des délais très brefs un autre emploi. En revanche, si la rupture du lien d'emploi n'est pas suivie rapidement par une nouvelle embauche, on se trouve en présence d'une situation d'insécurité d'emploi. L'instabilité d'emploi se caractérise par des changements plus ou moins fréquents d'emploi, s'accompagnant éventuellement de courtes périodes de chômage, tandis que l'insécurité d'emploi renvoie à, une situation où la perte d'emploi est suivie par une longue période de chômage (*op. cit.*, p. 8-9). Mais cette distinction nécessaire entre instabilité d'emploi et insécurité d'emploi si elle renvoie effectivement à des situations et à des conséquences différentes peut ne pas être perçue clairement par les salariés concernés. L'instabilité d'emploi risque, dans un environnement donné, de contribuer au sentiment d'insécurité lorsqu'elle s'accompagne d'une forte incertitude sur la possibilité de retrouver un emploi comparable au précédent et sur la qualité de l'aide publique au retour à l'emploi.

Le sentiment d'insécurité de l'emploi bien que subjectif n'est pas totalement indépendant de certains facteurs objectifs. Quelques travaux ont établi une corrélation entre données objectives individuelles et sentiment d'insécurité. L'âge et l'expérience renforcent le sentiment de sécurité ainsi que le niveau de diplôme (Deloffre, Rioux, 2004), tandis que, ce qui ne saurait surprendre, l'emploi à durée déterminée ou le taux local de chômage ont l'effet inverse.

En France, la croissance du sentiment d'insécurité professionnelle se nourrit certainement de plusieurs facteurs, non seulement de la persistance d'un taux de chômage élevé mais aussi de l'augmentation du nombre d'emplois précaires. Les différentes formes d'emploi précaire ou atypique s'accroissent, que ce soit les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail subordonné, notamment les stages, les contrats de vacation, les contrats dits d'usage⁷⁸. Entre 1982 et 2002, selon l'INSEE, le nombre de salariés en CDD a triplé, ils sont plus de deux millions, 9% du total, alors qu'ils n'étaient que 2,5% en 1982. Le nombre d'intérimaires et de titulaires de contrats aidés à durée limitée financés par l'État a quadruplé alors que, pendant la même période, la population active ne s'est accrue que de 9%. Ce phénomène n'est pas particulier à la France, il touche la plupart des pays européens, les contrats temporaires concernent en moyenne 14% des salariés de l'Union européenne en 2008, pourcentage en

⁷⁸ Ces contrats s'appliquent à des « Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'**usage constant** de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (article L 122-1-1 3 du Code du Travail)

progression depuis quelques années, ils n'étaient que 11,5 en 1998 (source Eurostat). Les CDD représentent aujourd'hui deux embauches sur trois et les fins de CDD un quart des entrées au chômage.

Tous les pays développés qui ont connu les années de forte croissance de l'après guerre font l'expérience de cette montée des facteurs d'incertitude de l'emploi. La France autant que les autres mais pas plus. Pourtant, la France est un des pays européens où le sentiment d'insécurité à l'égard de l'emploi est le plus élevé alors que la protection juridique de l'emploi y est une des plus fortes. Cela exige une explication.

Tableau 3

Proportion de salariés en contrats à durée limitée en Europe en 2008

Pays	%
Belgique	8,3
Danemark	8,3
Allemagne	14,7
Irlande	8,4
Espagne	29,3
France	14,2
Italie	13,3
Pays-Bas	18,2
Autriche	9,0
Portugal	22,8
Finlande	15,0
Suède	16,1
Royaume-Uni	5,4
Union européenne à 27	14,0

Source : Eurostat

Pourquoi les salariés Français sont-ils en proportion parmi les plus nombreux en Europe à éprouver un sentiment d'insécurité pour leur emploi ? Les craintes de licenciement peuvent se comprendre mais ceux-ci ne sont pas plus nombreux en France. Sur 100 salariés du privé ayant un emploi en 2000, 85 occupaient toujours le même emploi un an plus tard, 10 occupaient un autre emploi et 5 étaient au chômage. Aux Pays-Bas et au Danemark, seuls huit salariés sur dix avaient conservé leur emploi un an plus tard, 17% occupaient un autre emploi et 4% étaient au chômage. Au Royaume-Uni, l'instabilité est encore plus élevée puisque trois salariés sur quatre avaient conservé leur emploi, 18% en avaient changé et 6% étaient au chômage. La situation des salariés français comparée à ce qui se passe dans d'autres pays européens est plutôt stable. En élargissant l'échelle d'observation à l'ensemble de l'Europe, il apparaît une corrélation négative entre le sentiment de sécurité d'emploi et la rigueur de la

législation protectrice de l'emploi mesurée par l'OCDE (Postel-Vinay, Saint-Martin, 2004). Les salariés des pays comme la France où la protection de l'emploi est la plus forte sont en proportion plus nombreux à ressentir un sentiment d'insécurité de l'emploi que ceux des pays où la protection est moins élevée (Danemark ou même Royaume-Uni).

Les expériences des Pays-Bas, du Danemark ou de la Suède montrent qu'il est possible de concilier une adaptation accélérée de l'économie à la mondialisation et la sécurité des parcours professionnels malgré l'instabilité de l'emploi⁷⁹. « Les salariés les mieux protégés sont aussi ceux qui ont le plus fort sentiment d'insécurité de l'emploi » (*op. cit.*, p. 43).

Tableau 4

Indicateur synthétique de protection de l'emploi en 2003

Pays	
Autriche	2,2
Belgique	2,5
Danemark	1,8
Finlande	2,1
France	2,9
Allemagne	2,5
Grèce	2,9
Irlande	1,3
Italie	2,4
Pays-Bas	2,3
Portugal	3,5
Espagne	3,1
Suède	2,6
Royaume-Uni	1,1

Source : Perspectives de l'emploi, 2004, OCDE

Si la majorité des salariés de ces pays n'éprouvent pas de sentiment d'insécurité de l'emploi, ce n'est pas parce que leurs emplois sont plus protégés, au contraire, ils sont plus exposés à la concurrence internationale, mais parce qu'ils bénéficient pendant leur période de chômage d'un revenu de remplacement relativement élevé, d'une assistance efficace pour retrouver un emploi et, si nécessaire, d'une formation gratuite donnant accès aux nouveaux métiers. Ajoutons aussi à cette liste une plus grande capacité des salariés à se reconverter en raison de l'importance de la formation professionnelle et de la formation initiale. Ainsi, en 2002, 80% des salariés danois avaient atteint un niveau de second cycle de l'enseignement secondaire contre 65% des salariés français (Gautié, 2006). Dans ces conditions, le chômage reste une épreuve mais ne remet en cause ni le niveau de vie immédiat ni les perspectives d'avenir. Il

⁷⁹ Voir à ce sujet mon ouvrage, *Sortir du chômage*, 2007, Mango éditions.

peut même constituer un nouveau départ. Conscients qu'ils seront correctement assistés s'ils perdent leur emploi, les salariés et les travailleurs indépendants des pays nordiques gardent confiance dans l'avenir malgré le rythme de transformation rapide de l'économie et ses conséquences sur l'emploi. Pour résumer, l'antidote à l'insécurité que devrait générer l'instabilité de l'emploi est composé de trois ingrédients : une indemnisation généreuse du chômage, une aide conséquente au retour à l'emploi et un solide système de formation continue. Sur le papier tout cela paraît simple mais est-ce transposable tel quel en France ? Aujourd'hui, ce n'est guère envisageable. En revanche, la compréhension de la logique de ces systèmes est riche d'enseignements et peut inspirer les réformes que chaque pays devrait engager pour améliorer le sentiment de sécurité d'emploi si nécessaire à l'implication dans le travail et à la satisfaction qu'on en retire.

Le premier élément c'est le niveau du revenu de remplacement versé par les caisses d'assurance chômage. Pour les salariés et pour les indépendants qui peuvent aussi souscrire une assurance chômage, le revenu de remplacement au Danemark peut s'élever jusqu'à 90% du revenu antérieur. Il est en outre versé pendant quatre ans si nécessaire⁸⁰. Ceux qui ne remplissent pas les conditions nécessaires, notamment de durée de cotisation, peuvent bénéficier, sous conditions de ressources, d'une aide sociale. Ce niveau du revenu de remplacement garantit aux chômeurs un niveau de vie qui réduit les conséquences financières du chômage et rend le risque de chômage plus acceptable (Barbier, 2007).

Mais si l'aide aux chômeurs se limitait à cela, leur retour à l'emploi ne serait guère facilité. Sur ce point deux conceptions s'opposent, la première d'inspiration strictement libérale vise à doter les personnes des ressources nécessaires mais leur laisse la responsabilité d'en faire bon usage pour optimiser leur parcours professionnel, cela revient selon l'expression de Jérôme Gautié (2003) à « équiper les individus » pour le marché. Une seconde perspective (sociale démocrate) met l'accent sur les appuis institutionnels et les réglementations encadrant les pratiques des entreprises et orientant les actions individuelles pour « équiper le marché » pour les individus (*ibid.*). Ce débat peut être présenté comme l'opposition entre une approche centrée sur l'individu et une approche privilégiant les dispositifs institutionnels. Si on se détache des positions idéologiques tranchées, il apparaît que la solution la plus efficace suppose d'accroître à la fois les ressources offertes aux individus sans négliger les cadres

⁸⁰ Le gouvernement conservateur danois a annoncé, sans concertation préalable avec les syndicats, sa volonté de réduire de 4 ans à 2 ans la durée de perception des allocations chômage à compter du 1^{er} juillet 2010. Cette mesure fait partie d'un vaste plan d'austérité visant à ramener le solde structurel des finances publiques à l'équilibre d'ici 2015.

collectifs, les règles et les soutiens institutionnels. C'est la voie qui a été choisie par les pays nordiques. Les chômeurs danois, outre une allocation élevée, peuvent compter sur des services performants d'aide au retour à l'emploi, c'est ce qui explique que la plupart d'entre eux retrouvent un emploi dans des délais très brefs. La proportion de chômeurs qui n'ont pas trouvé d'emploi ou de formation au bout d'un an était en 2007 de 14% en Suède, 16% au Danemark mais de 40% en France.

L'investissement dans la formation est le troisième moteur de la sécurisation des parcours professionnels. Même ceux qui ne changent pas d'entreprise et de spécialité doivent, dans une économie en évolution constante, consentir un effort de formation. Quant à ceux dont le secteur d'activité ou la spécialité disparaît, la formation de reconversion est une nécessité absolue. Il faut considérer que, désormais, la formation continue est indispensable pour pouvoir espérer garder un emploi ou en retrouver un. L'investissement des pays nordiques dans ce domaine est très nettement supérieur à celui consenti en France. Notre pays, dont le système de formation initiale est peu performant (Baudelot, Establet, 2009), est à la traîne.

L'effort de formation doit d'abord porter sur la formation initiale, on sait qu'il est difficile de combler les lacunes de la formation initiale par une formation continue. Cette dernière n'est efficace qu'auprès de ceux qui ont déjà acquis un bon niveau de formation. On ne peut cependant pas se résigner à abandonner à leur sort des centaines de milliers de jeunes sans formation. En France, chaque année, environ 120 000 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme. Leurs chances de bénéficier d'une carrière professionnelle ascendante sont des plus faibles, quelque soient par ailleurs les aides dont ils pourront disposer pour trouver un emploi. Mais il faut être conscient que leur remise à niveau est coûteuse et exige la mise en place de dispositifs nouveaux associant rattrapage des bases et formation professionnelle. Or les moyens consacrés à la formation continue en France sont très insuffisants. Selon Eurostat, l'office de statistique européen, en 2008, 30% des Danois ayant entre 25 et 64 ans ont participé à une formation continue au cours des quatre semaines précédant l'enquête, 32% des Suédois (en 2007), mais seulement 7% des Français.

La sécurisation des parcours professionnels pour le plus grand nombre suppose une moindre protection de l'emploi des *insiders*, ceux qui sont bien en place et, en contrepartie, des investissements élevés dans des dispositifs d'aide au retour à l'emploi, d'indemnisation du chômage et de soutien aux *outsiders*, qui attendent à la porte des entreprises. Actuellement en France l'insécurité de l'emploi ne touche qu'une partie des salariés et des indépendants. L'ensemble de la fonction publique est à l'abri du chômage, de même que certaines

professions indépendantes. Parmi les salariés du privé, ce sont les moins qualifiés sur lesquels pèse le plus fortement le risque de perte d'emploi. Par ailleurs, la protection des chômeurs est très insuffisante, la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés, en particulier les primo demandeurs d'emploi et ceux qui n'ont connu que des emplois précaires de courte durée. L'objectif recherché devrait être une couverture chômage universelle, ouverte aux indépendants et aux jeunes n'ayant jamais travaillé, d'un niveau proche de 80% du salaire antérieur mais plafonnée et au moins équivalente au RSA. Faut-il rappeler que l'ordonnance du 13 juillet 1967 relative aux garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi disposait dans son article 1 que « En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ont droit à un revenu de remplacement » ?

Tableau 5

Pourcentage des 25-64 ans ayant participé (en 2008) à une formation au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête

Pays	(%)
Belgique	6,8
Danemark	30,2
Allemagne	7,9
Irlande	10,2
Grèce	2,9
Espagne	10,4
France	7,2
Italie	6,3
Autriche	13,2
Portugal	5,3
Pays-Bas	17
Finlande	23,1
Suède	32,4*
Royaume-Uni	19,9
UE 27	9,6

Sources : Eurostat

* en 2007

En outre, l'agence de l'emploi devrait disposer de plus de moyens, notamment en personnel, pour pouvoir aider correctement les demandeurs d'emploi. Ce programme exige des moyens budgétaires conséquents. Le Danemark consacre plus de 3% de son PIB (3,2% en 2006) au financement de ses dispositifs de politique d'emploi, sa dépense a même dépassé les 4% en 2004, alors que la France n'a dépensé que 2,3% en 2006. Si on tient compte du nombre de chômeurs plus de deux fois supérieur en France, l'effort du Danemark est plus de trois fois supérieur à celui de la France. Celle-ci est un des pays européens qui, eu égard à son niveau de chômage, consacre les plus faibles moyens au retour à l'emploi (voir tableau 6).

Tableau 6

Dépenses de politique d'emploi de certains pays européens en 2006⁸¹

Pays	Taux de chômage	Dépenses de politique d'emploi (en % du PIB)	Dépenses pour 1% de chômeurs (en % du PIB)
Belgique	8,3	3,4	0,41
Danemark	3,9	3,2	0,82
Allemagne	9,8	2,9	0,30
Irlande	4,5	1,5	0,33
Espagne	8,5	2,2	0,26
France	9,2	2,3	0,25
Italie	6,8	1,2	0,18
Pays-Bas	3,9	2,9	0,75
Autriche	4,8	2,1	0,44
Portugal	7,8	1,8	0,23
Finlande	7,7	2,5	0,32
Suède	7,0	2,3	0,33
Royaume-Uni	5,4	0,5	0,09
EU à 27	8,2	1,9	0,23

Source : Eurostat

Pour augmenter les moyens consacrés à l'aide au retour à l'emploi il faudrait évidemment revoir le mode de financement du risque chômage. Actuellement, au sein de Pôle Emploi, l'Unédic fonctionne en partie comme une compagnie d'assurance, sur une base contributive. Ne cotisent que ceux qui encourent le risque mais n'en bénéficient que ceux qui ont suffisamment cotisé au prorata de leur durée et de leur niveau de cotisation. En conséquence, les cadres supérieurs qui ont cotisé sans interruption et sur une base élevée reçoivent les allocations les plus élevées (plus de 5 000 euros) pendant les durées les plus longues alors que les primo demandeurs d'emplois ou les jeunes sans qualification licenciés après un CDD de trois mois ne bénéficient d'aucune aide et, pour les moins de 25 ans, pas même le RSA. L'assurance chômage dans sa configuration actuelle laisse donc de côté les plus précaires et donne plus à ceux qui, par leur niveau de qualification et leur réseau, ont le moins besoin d'aide.

Afin de sécuriser les parcours professionnels de ceux qui pâtissent le plus de l'insécurité de l'emploi, il faudrait en faire les principaux bénéficiaires de l'aide au retour à l'emploi et des programmes de formation. L'augmentation des moyens destinés à une aide plus efficace au retour à l'emploi et au versement d'allocations plus généreuses peut être considérée comme

⁸¹ Les sommes consacrées aux politiques de marché du travail peuvent être assez fluctuantes d'une année sur l'autre, de même que le taux de chômage. La crise de l'automne 2008 et ses conséquences ont profondément modifié la situation reflétée par ce tableau.

un investissement productif dont le retour au terme de quelques années sera l'élévation de la croissance, une baisse du chômage et la précarité et une plus grande satisfaction retirée du travail. Encore faut-il financer cet investissement alors que les marges budgétaires sont limitées et la dette publique élevée. Comment faire ? Une première mesure pour accroître le budget de l'assurance chômage consisterait à faire cotiser l'ensemble des salariés dont les fonctionnaires, qui actuellement ne versent qu'une très faible contribution et les indépendants (Delors, Dollé, 2009, p. 108 *et sq.*). Ce n'est pas parce que les fonctionnaires ne risquent pas le chômage qu'ils doivent être dispensés de participer à la couverture du risque. Mais plutôt que de raisonner en termes de cotisation chômage reposant uniquement sur les salariés, il serait préférable de basculer d'une logique bismarckienne vers une logique beveridgienne, autrement dit vers un financement d'origine fiscale par une augmentation de l'impôt sur le revenu, ne sollicitant des salariés et des entreprises qu'une contribution minimale. L'avantage de ce système proche de ce qui existe au Danemark est qu'il élargit les sources de financement sans alourdir les cotisations sociales qui pèsent sur le coût du travail et freinent la création d'emplois.

Si l'on accède à la demande pressante des organisations patronales en faveur d'un assouplissement de la législation protectrice de l'emploi qui, selon elles, constituerait un frein à l'embauche et à l'adaptation des entreprises aux transformations de l'environnement concurrentiel, il y faut des contreparties de sécurisation des parcours professionnels. Il faut aussi poser la question du statut des fonctionnaires. En effet, la déréglementation de la protection de l'emploi implique en toute logique de revoir l'ensemble des règles, y compris celles dont bénéficient actuellement l'ensemble des fonctionnaires. Ceux-ci doivent-ils continuer à bénéficier d'une totale protection de l'emploi ? Le fait de travailler pour un service public ou une administration publique ne devrait pas constituer une raison suffisante alors que, à l'exception de quelques corps, policiers ou militaires notamment, ils n'encourent pas plus de risques et ne supportent pas plus d'astreintes que les salariés du privé. L'équité voudrait que les salariés de l'État et des collectivités territoriales, à l'exception de ceux chargés de fonctions régaliennes, ne bénéficient plus systématiquement d'une garantie d'emploi à vie mais qu'en revanche, les carrières professionnelles des autres salariés et des travailleurs indépendants soient mieux assurées.

Faire passer cette réforme n'est certainement pas aisé. Pourtant des réformes de ce type ont été réalisées sans conflit majeur en Suède. Jacques Delpla et Charles Wyplosz ont proposé dans un livre paru en 2007, *La fin des privilèges*, un plan ingénieux, proche de ce que les

Suédois n'ont pas hésité à mettre en œuvre. Les fonctionnaires en place auraient le choix entre continuer à bénéficier de leur statut protecteur et du régime de retraite qui y est attaché et y renoncer en contrepartie d'une indemnité calculée en fonction de la perte subie. Quant aux nouveaux fonctionnaires, ils seraient embauchés sous le nouveau statut non protégé. Les règles d'accès à la fonction publique pourraient dès lors être assouplies sans obligation de concours spécifiques. La gestion de l'emploi public en deviendrait également plus aisée, avec la possibilité de réduire les effectifs de certains corps et de les accroître dans d'autres, en fonction des besoins. Reste l'objection que la perte de sécurité d'emploi des fonctionnaires réduise leur niveau d'investissement dans le travail. On pourrait sans doute y pallier par une refonte des règles de l'avancement professionnel.

Cette mise en place d'un système équilibré de sécurisation des parcours professionnels ou, si l'on préfère, de « flexicurité », est elle possible, compte-tenu des corporatismes et des craintes que suscite légitimement toute remise en cause du statu quo ? Un embryon de consensus s'est dégagé ces dernières années. L'ensemble des partenaires sociaux, du Medef à la CGT s'accorde sur l'objectif de sécurisation. Mais cela ne signifie pas, loin s'en faut, une absence de divergences sur les moyens à mettre en œuvre. Tous en effet ne mettent pas exactement le même contenu sous cette étiquette. Cependant, l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail signée par l'ensemble des organisations patronales et syndicales à l'exception de la CGT, laisse augurer de possibles accords dans ce sens (Freyssinet, 2007).

Les différentes propositions patronales et syndicales reviennent au final à concilier la flexibilité que réclament les employeurs et la sécurité de l'emploi que souhaitent les salariés. La nouveauté c'est que la sécurité demandée par les organisations de salariés, y compris par la CGT, n'est plus le maintien à vie de l'emploi dans la même entreprise mais la sécurité d'un parcours professionnel pouvant comporter plusieurs emplois entrecoupés de périodes de formation ou même de chômage mais d'un chômage correctement indemnisé.

S'il n'est pas absolument certain que la France édifie par un accord négocié son propre modèle de flexicurité et de sécurisation des parcours professionnels, les évolutions récentes des partenaires sociaux laissent entrevoir un espoir raisonnable (Duclos, 2009).

Chapitre 8 - La vie sociale à l'épreuve des horaires de travail

La plupart des enquêtes portant sur la hiérarchie des valeurs, notamment l'*European Value Survey* de 1999, (Bréchon Tchernia, 2009) attestent d'un fort attachement au travail de la plupart des Européens et surtout des Français. Toutes ces enquêtes dont l'*European Social Survey* de 2002 mettent aussi en évidence l'importance des possibilités de conciliation du travail avec la vie familiale (Davoine, Méda, 2008). En France, près d'une personne sur dix (87,5%) considère qu'il serait important d'avoir la possibilité de combiner travail et vie familiale. Cependant, le travail n'occupe pas la première place en tant qu'élément de bonheur, il arrive généralement après la santé et la famille. Selon l'Eurobaromètre spécial 273 (Commission européenne, 2007), plus que d'autres Européens, les Français accordent une importance centrale à la famille qui, dans l'ordre de ce qui contribue le plus au bonheur, vient après la santé, mais avant le travail. Les Français ne s'investissent dans le travail qu'à condition que leur vie professionnelle ne porte pas atteinte à leur santé ni leur bonheur familial.

Or, aujourd'hui, la difficulté de rendre compatibles des horaires de travail souvent contraignants et parfois imprévisibles et irréguliers avec les horaires les plus favorables à la vie familiale et à la vie sociale, apparaît comme un des principaux obstacles auxquels sont confrontés les salariés. Cette difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale contribue au malaise de la relation au travail. Le manque d'investissement dans le travail que déplorent certains dirigeants d'entreprise trouve certainement une large partie de sa source dans le refus des salariés de sacrifier leur vie familiale et leur vie sociale à leur entreprise. Mais, si les entreprises ont une responsabilité importante dans ce domaine tout, loin s'en faut, ne dépend pas d'elles. Le traitement de ce dossier relève pour une large part de la puissance publique. Avant de passer en revue les différentes revendications et propositions émanant des acteurs sociaux, j'exposerai pourquoi cette préoccupation qui paraît aujourd'hui si évidente n'est apparue sur le devant de la scène que dans la dernière décennie du vingtième siècle.

L'émergence de la demande de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est la conséquence conjointe des transformations des rapports du travail avec les autres activités et de l'accession des femmes au marché du travail. Dans le monde d'avant l'industrie moderne, celui des paysans et des artisans, les travaux de la terre ou de l'échoppe et les travaux domestiques s'entremêlaient, l'unité familiale plus large que la seule famille nucléaire était aussi une unité de travail dans laquelle les loisirs, les tâches domestiques, les soins aux enfants et leur éducation trouvaient leur place. Tous les membres de la famille, y compris les jeunes enfants, participaient peu ou prou aux différentes tâches. Les horaires et les rythmes du travail s'imposaient naturellement à toute la maisonnée. Cette harmonie apparente et l'absence de conflits entre les différentes activités était facilitée à la fois par la continuité entre les travaux assurant le revenu de l'unité familiale et le faible caractère d'urgence des tâches, à l'exception de quelques unes comme les récoltes. Les principaux conflits d'horaires opposaient ceux que dictait le travail à ceux qu'imposait l'Église, véritable maître du temps, en particulier l'obligation de repos le dimanche et les jours de fête religieuse (Boisard, 1996).

Ce partage originel entre labeur, activités domestiques, temps festifs et rites religieux, a été bousculé par la révolution industrielle qui a circonscrit la sphère du travail en lui assignant un espace et un temps dédiés, exclusifs en principe des occupations domestiques et familiales. L'industrialisation a opéré une double séparation, réservant au travail un lieu spécifique : l'atelier et une durée délimitée par l'opération de pointage. Temps et espace de travail sont devenus liés, le temps de travail étant le temps s'écoulant sur le lieu de travail. Il s'agit évidemment d'un principe général qui a souffert de nombreuses et substantielles exceptions avec le maintien notamment du travail à domicile et, dans les premiers temps de la révolution industrielle, la présence dans les manufactures d'enfants contraints, dès l'âge de 4 ans, de participer au travail avec leurs parents et souvent hébergés dans des locaux attenants aux ateliers, ainsi que le relatait entre autres Villermé (1840, *passim*). Toutefois, dans son principe, le travail industriel présuppose que lui soient dédiés un espace et un temps spécifiques. Bien que, lors de la phase d'accumulation primitive, la durée du travail ait eu tendance à s'étendre démesurément, ne laissant aux prolétaires qu'un temps de repos restreint, insuffisant même à la reconstitution de leurs forces, l'opération consistant à délimiter l'espace et le temps de travail a pour conséquence, au moins virtuellement, de générer un espace et un temps réservés à la vie privée. Certes, pour que cela advienne réellement, il y fallait des conditions qui ne se réaliseront que progressivement, notamment l'existence de logements individuels, un salaire permettant d'acquérir des biens durables et d'accéder à des loisirs et

une limitation de la durée du travail libérant du temps pour le repos, la consommation, la vie sociale et les loisirs. Une frontière a ainsi séparé l'espace du travail du domicile et le temps de travail du temps privé. Il reste que cette séparation, à la fois réelle et symbolique, entre sphère privée et sphère du travail n'est pas totalement étanche. Certains parviennent, pendant leur temps de travail, à glisser des activités à caractère privé et, inversement, bien des salariés « emmènent du travail » chez eux. Mais cela n'empêche pas que les deux sphères soient bien délimitées. Cette séparation entre lieu de travail et domicile a structuré les représentations et les pratiques et servi de repère collectif et individuel. Le salariat et l'urbanisation ont eu le grand mérite de permettre l'émergence progressive d'un temps personnel dédié à des activités privées. En effet, il suffisait en principe de quitter l'usine ou le bureau pour prendre congé du travail. La constitution d'un temps privé, libéré de l'emprise du travail professionnel, bien que limité à l'origine, a suscité la revendication d'une réduction de la durée du travail et l'aspiration à un temps dédié à la famille, aux amis, aux loisirs et à des activités autonomes. Malgré l'insuffisance du temps disponible pour la famille et les activités privées ou sociales, la société industrielle a développé un mode d'aménagement du temps permettant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ce modèle industriel se caractérisait par une durée du travail relativement élevée, des horaires fixes mais réguliers, un travail essentiellement masculin. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reposait sur un partage au sein du couple entre le travail rémunéré de l'homme déchargé des travaux domestiques et des soins aux enfants et le travail domestique non rémunéré de la femme, chacun étant soumis à ses propres horaires. L'homme suivait les horaires que lui imposait son entreprise tandis que la femme se conformait aux horaires sociaux des repas et à ceux des écoles. Dans cette configuration, il n'y avait pas ou peu d'incompatibilités entre horaires de travail et horaires domestiques, y compris en cas de travail de nuit.

Cet équilibre propre à la société industrielle reposant sur l'assignation des rôles au domicile est désormais révolu sous les effets conjugués de plusieurs évolutions récentes dont la plus importante est la croissance de la proportion de femmes qui accèdent au marché du travail et y demeurent, même lorsqu'elles ont des enfants. Le développement des horaires atypiques ou décalés, caractéristique d'une économie de services, ajoute à la difficulté de concilier horaires de travail et temps sociale et familial. En outre, le rétrécissement de la famille, son repli sur le noyau couple jeunes enfants, son éclatement et ses recompositions accentuent la complexité de coordination des horaires tout en limitant les possibilités d'entraide familiale. Dans la société postindustrielle, les difficultés de conciliation ne proviennent pas, selon la majorité

des salariés, d'un manque de temps dû à une durée du travail trop élevée. Un quart des salariés seulement estiment qu'ils manquent de temps pour se consacrer à leur famille, à leurs amis et à des activités culturelles⁸². Pourtant les hommes et les femmes qui exercent une activité professionnelle estiment qu'il est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle. Un peu plus de quatre actifs sur dix déclarent en effet avoir eu, à plusieurs reprises, des difficultés de ce type en raison de leur travail⁸³. Ce sont les horaires de travail qui se révèlent difficilement compatibles avec la vie de famille. La solution des conflits entre horaires de travail et horaires des services de garde ou d'écoles ne réside donc pas dans une nouvelle baisse générale de la durée du travail mais dans la compatibilité des horaires de travail avec les horaires des écoles, des services de garde, des services collectifs et des commerces et dans un partage plus équitable des tâches domestiques et des soins aux enfants entre hommes et femmes.

La forte réduction de la durée du travail enregistrée depuis un siècle et l'instauration d'un repos hebdomadaire dominical en 1906 (Beck, 1997) n'ont cependant pas permis à tous les ménages de concilier sans heurts loisirs, relations et activités sociales et tâches domestiques. En effet, la part supplémentaire d'autonomie apportée par la réduction du temps de travail contraint a été en partie annulée par deux contre tendances : l'augmentation de la durée du travail à l'échelle du ménage et la transformation du travail qui permet de prolonger l'activité à domicile. Le temps consacré au travail par les couples a augmenté bien que la durée du travail individuelle ait fortement baissé au cours des dernières décennies, les ménages disposent aujourd'hui de moins de temps privé en moyenne qu'il y a cinquante ans. Selon les données de l'enquête emploi du temps de l'Insee, en 2002, dans 70% des couples, les deux conjoints travaillaient, alors qu'ils n'étaient que 59% en 1982 (Lesnard, 2006b). Avec l'essor du travail féminin, un ménage type travaille aujourd'hui 70 heures par semaine contre 45 heures environ pour un ménage des années soixante alors qu'une minorité de femmes mariées avec enfants avait une activité salariée. En outre, les temps de trajet entre domicile et lieu de travail se sont allongés. Un autre phénomène tend à compliquer la vie quotidienne d'une frange de salariés, principalement des cadres, la dématérialisation du travail qui rend possible, grâce aux technologies numériques, de travailler à distance, notamment à domicile (Bomsel, 20010). L'informatique couplée au réseau de communications permet en effet de faire le même travail n'importe où, à condition de disposer d'un ordinateur et d'une liaison internet. Ainsi, la séparation instaurée par l'industrialisation entre lieu de travail professionnel et lieu

⁸² Sondage Ipsos pour l'Institut Chronopost réalisé en 2005.

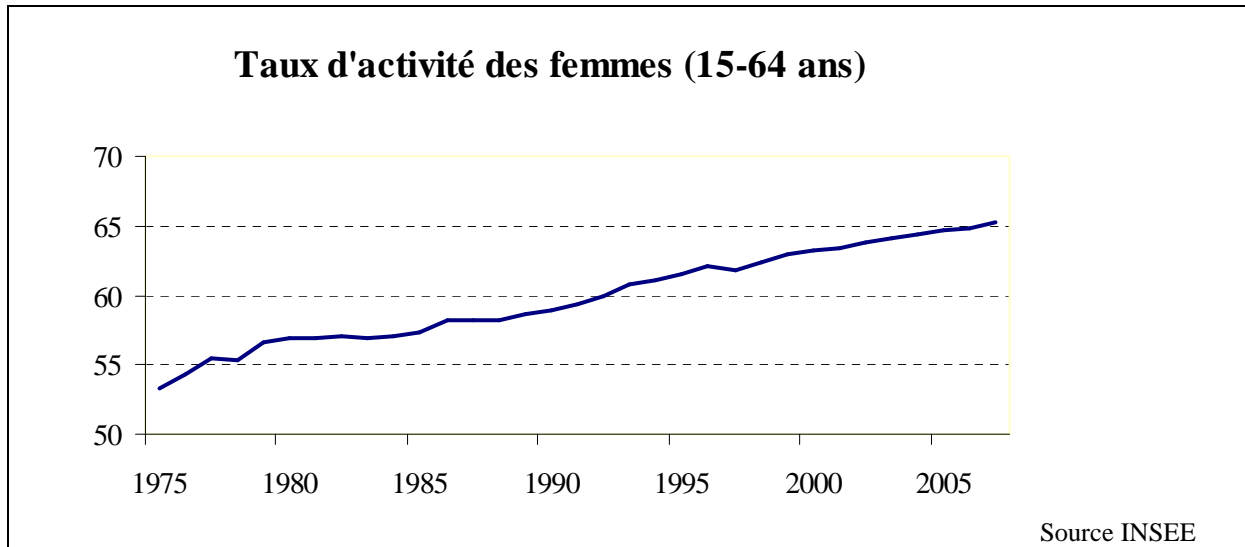
⁸³ Selon l'enquête ERFI (étude des relations familiales et intergénérationnelles) effectuée par l'INED en 2005.

de vie privée, se trouve-t-elle remise en cause par l'ordinateur individuel relié au réseau de l'entreprise, ouvrant une brèche dans les murs qui protégeaient le temps réservé à la vie privée. Quoique cette évolution ne touche encore qu'une minorité de salariés et qu'elle puisse, sous certaines conditions, favoriser la conciliation des diverses activités en donnant plus de souplesse, elle risque, si elle n'est pas contrôlée, d'accroître l'emprise du travail sur les individus, en particulier l'emprise psychologique, en s'invitant dans leur domaine privé.

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années 1960, ne s'est pas accompagnée d'une adaptation des horaires de travail ni d'une croissance suffisante de l'offre de services de garde d'enfants et non plus d'un partage des tâches domestiques dans les couples. Les ménages ont accru sensiblement leurs revenus mais font face à d'importantes difficultés pour concilier travail à temps plein des parents et soins aux enfants. Dans le courant des années 1980, le développement du temps partiel féminin et l'augmentation des places en crèches et chez les assistantes maternelles ont contribué à faciliter la tâche des femmes. Mais, malgré cela, des difficultés considérables demeurent pour les ménages ayant de jeunes enfants. Les problèmes sont encore plus complexes pour les 1,76 millions de familles monoparentales dans lesquelles vivent près de 18% des enfants. Dans ces familles en effet, la charge de la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille repose sur un seul adulte, le plus souvent une femme. Ainsi, à la naissance, la charge de la conciliation échoit essentiellement aux femmes (Pailhé, Solaz, 2006), de même, lorsqu'un enfant est malade, six fois sur dix, c'est la femme qui reste à la maison contre, deux fois sur dix, le père, il en va pratiquement de même pour l'habillage des enfants selon l'enquête ERFI (Bauer, 2007).

Parallèlement à la progression de l'emploi féminin et du revenu des ménages, la croissance de l'offre de biens et de services a accru les besoins de temps nécessaire à leur consommation. Regarder la télévision ou surfer sur Internet par exemple sont deux activités particulièrement chronophages. En outre, la satisfaction des besoins matériels de base permise par l'élévation du niveau de vie a déplacé les exigences vers la quête d'une plus grande qualité de vie dont la richesse et l'harmonie de la vie familiale et de la vie sociale sont des éléments essentiels. Pour être satisfaite, cette aspiration exige à la fois des horaires réguliers et compatibles avec ceux des autres membres de la famille et une offre suffisante de modes de garde de jeunes enfants. Or ni l'une ni l'autre de ces deux conditions ne sont totalement satisfaites pour l'ensemble des ménages en France.

Graphique 5



En principe, la réduction de la durée du travail, notamment la dernière qui a réduit de 39 heures à 35 heures la durée légale hebdomadaire, aurait dû faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Mais ceci ne s'est vérifié que pour une partie des salariés. Selon une enquête de la CNAF réalisée en 2000, la réduction à 35 heures de la durée du travail au 1^{er} janvier 2000 a contribué à faciliter la vie de six parents d'enfants de moins de six ans sur dix, (Fagnani, Letablier, 2003). Il reste que pour les autres, cette réduction de la durée du travail n'a pas permis de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, sans que l'on sache pour quelle proportion la nouvelle organisation du travail a aggravé les choses. Une autre enquête, réalisée par la DARES entre novembre 2000 et janvier 2001, auprès de salariés ayant connu une réduction du temps de travail fait ressortir que pour 60% des salariés, cette réforme a amélioré les conditions de vie et de travail et que pour un tiers, la conciliation du travail et de la vie professionnelle est devenue plus facile. Mais 13% des salariés constatent une aggravation de leur vie quotidienne, proportion qui s'élève à 20% pour les femmes non qualifiées (Estrade, Méda, Orain, 2001).

Bien que la France ne soit pas parmi les pays les plus mal placés en Europe, elle souffre cependant d'une pénurie en matière d'équipements pour la garde des enfants (CERC, 2008, p. 100-101). L'offre de prise en charge des enfants entre zéro et six ans présente plusieurs insuffisances en matière de couverture territoriale (Centre d'analyse stratégique, 2007) et d'amplitude temporelle, (Bailleau 2009). L'insuffisance des modes de garde collectifs pénalise plus fortement les familles modestes (Fagnani, 1998). Face au manque de places d'accueil de jeunes enfants, les parents, presque toujours la mère, doivent effectuer eux-

mêmes la garde de leurs enfants. Un peu plus de six enfants de moins de 3 ans sur dix (63%) sont gardés par leurs parents (Ananian, Robert-Bobée, 2009). Dans 70% des cas, c'est la mère qui garde le ou les enfants. La plupart des mères qui assurent la garde de leurs enfants sont contraintes de ne pas travailler ou seulement à temps partiel à condition de trouver un mode de garde complémentaire. Selon une enquête menée en 2003 auprès de 1 000 femmes ayant arrêté de travailler à la naissance de leur enfant, 40% des mères ont considérés que leurs horaires étaient incompatibles avec le fait d'avoir un enfant (Méda, Wierink et Simon, 2003). Néanmoins, 27% des enfants de moins de 3 ans dont les parents travaillent à temps complet sont gardés principalement par leur père ou leur mère qui pratiquent des horaires de travail décalés et donc atypiques pour au moins l'un des deux (Bressé *et al.*, 2007). Selon une enquête du CREDOC réalisée en 2000, près de 45% des Français reconnaissent qu'ils avaient dû avoir recours à un mode de garde qui n'avait pas leur préférence. La moitié des mères ayant arrêté de travailler de femmes disent avoir pris cette décision parce qu'elles ne trouvaient pas de mode de garde leur convenant, alors qu'elles auraient préféré continué à travailler. D'ailleurs 70% des mères de moins de 30 ans qui se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants voudraient retrouver un emploi (Garner *et al.*, 2004).

Tableau 7

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon leur mode de garde principal en semaine entre 8 heures et 19 heures

Parents	63,3
Assistante maternelle agréée	17,9
Crèche	9,9
Grands-parents ou autres membres de la famille	4,1
Garde à domicile	1,5
École	2,1
Autres modes de garde	1,1

Champ : France métropolitaine.

Source : enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2007.

On donne communément le qualificatif d'atypiques aux horaires de travail qui dérogent à la norme : c'est-à-dire le travail en journée, et en dehors du week-end. La catégorie des horaires atypiques englobe à la fois le travail de week-end, le travail en soirée, de nuit et les horaires irréguliers. La plupart de ces horaires ont fortement progressé au cours des dernières années alors même que la durée moyenne du travail diminuait. Certains salariés ont ainsi été obligés de travailler selon des horaires décalés ou irréguliers dans le cadre d'une réorganisation consécutive au passage à trente-cinq heure. Cette progression des horaires atypiques s'explique principalement par le développement d'activités de services proposant une

disponibilité permanente, notamment services aux particuliers dans le domaine des loisirs, de la sante, de la culture et de la sécurité et extension des plages d'ouverture des commerces.

Au sens le plus strict du terme, en 2005, selon l'enquête conditions de travail de la DARES, seuls 37% des salariés ont des horaires qu'on peut qualifier de « normaux » consistant à arriver au travail le matin et en repartir en fin d'après-midi, selon des horaires fixes et connus à l'avance et avec repos le week-end (Bué, Coutrot, 2009). Cela ne signifie pas pour autant que les autres salariés soient tous soumis à des horaires peu compatibles avec leur vie familiale et sociale. On estime, selon les enquêtes emploi, qu'un peu plus de la moitié des journées travaillées (54,7%), en 1999, étaient de type classique, les autres obéissant à des horaires décalés, émiettés ou allongés (supérieurs à 10 heures) (Lesnard, 2006a). Les horaires atypiques, sont le plus souvent imposés ; lorsque les salariés ont le choix, ils optent pour des horaires classiques. Les horaires atypiques, non choisis, touchent plus fréquemment les catégories sociales du bas de l'échelle sociale qui ont les plus grandes difficultés pour trouver des solutions de garde (Estrade, Ulrich, 2002, Lesnard, 2006a).

Dix pour cent des salariés ont des horaires longs et flexibles en partie imprévisibles quant à leur durée, mais il s'agit pour l'essentiel de cadres ou de techniciens qui peuvent être contraints d'emmener du travail chez eux et connaissent de fortes pressions de temps. En contrepartie, ils ont la possibilité de choisir en partie l'organisation de leurs horaires de travail. La proportion de salariés travaillant la nuit habituellement ou occasionnellement a augmenté, en 2005, cela concerne 22% des hommes et 8% des femmes contre respectivement 18% et 6% en 1991 (Bué *et al.*, 2008). Plus d'un quart des salariés travaillaient habituellement le samedi en 2005, alors qu'ils étaient un peu moins d'un cinquième en 1998. Le travail le dimanche touche également un plus grand nombre de salariés, soit 26% en 2005 contre 21% en 1991. Un salarié sur cinq a des horaires habituellement décalés (Bué, Coutrot, *op. cit.*). Cette catégorie est soumise à des conditions et des horaires de travail particulièrement difficiles. Une grande proportion de ces salariés travaille occasionnellement le samedi et/ou le dimanche, parfois la nuit et connaît des variations d'horaires d'une semaine sur l'autre. Il s'agit, pour beaucoup d'entre eux, de professionnels en contact avec le public (professions de santé, policiers, employés d'hôtellerie-restauration). Les femmes les plus insatisfaites sont celles qui travaillent en horaires alternés et celles qui sont astreintes à des durées élevées (40 heures ou plus) (Trancart, Georges, Méda, 2009, p. 67)

Dès lors que les deux conjoints d'un couple travaillent, la question se pose de la concordance de leurs horaires et, s'ils ont des enfants en bas âge, de leur compatibilité avec les horaires des

crèches et/ou des écoles. La synchronie des horaires de l'homme et de la femme est, en règle générale, préférable, s'il s'agit d'horaires normaux. En revanche, une désynchronisation, lorsque les horaires sont atypiques peut permettre la couverture d'une plage plus large en concordance avec les horaires des enfants, mais au détriment de la qualité de la vie conjugale. L'insatisfaction d'un des deux conjoints à l'égard de ses horaires de travail réduit la satisfaction de l'autre conjoint, même s'il bénéficie d'un horaire de travail convenable (Trancart *et al.*, 2009, p. 73). En 1999, 44% des couples dans lesquels les deux conjoints travaillaient avaient des horaires de travail synchronisés alors qu'ils étaient 49% en 1986 (Lesnard, 2006b). La désynchronisation conjugale, généralement imposée par l'employeur est le lot des catégories sociales ayant les revenus les plus faibles, alors que les cadres bénéficient le plus souvent d'horaires concordants.

Les imprévus : maladie des enfants, défaillance des modes de garde habituels ou prolongation de dernière minute de la journée de travail obligent les parents à trouver des solutions en urgence. Selon l'enquête Familles et employeurs de 2004 réalisé par l'INED et l'Insee, la majorité des parents disent qu'ils parviennent facilement à s'organiser (Bauer, 2009). Mais ces situations discriminent nettement les parents selon leur catégorie socioprofessionnelle, leurs contraintes horaires et leur genre. Les indépendants et les cadres qui ont des journées de travail longues mais une relative autonomie peuvent modifier facilement leurs horaires, c'est le cas de 70% d'entre eux. En revanche, seul 45% des ouvriers et des employés peuvent modifier facilement leurs horaires.

Confrontées aux difficultés de faire concorder les horaires des crèches ou des écoles avec leurs horaires de travail une forte proportion de femmes, mères des jeunes enfants ou ayant des parents dépendants à charge, ont « choisi » de travailler à temps partiel (Bué, 2002). Pour ces femmes l'implication dans les travaux domestiques va donc de pair avec un moindre investissement professionnel. Lorsqu'elles font le choix contraint, faute d'autre solution tenable, de travailler à temps partiel, les femmes déclarent, près de huit fois sur dix, que c'est pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale⁸⁴. Les mères de jeunes enfants qui travaillent à plein temps souhaitent des formules de conciliation moins stressantes. Près de quatre femmes sur dix se plaignent du manque de compréhension des chefs d'entreprises à l'égard de celles qui ont des enfants. Pour résoudre ces difficultés deux femmes sur dix mentionnent aussi l'absence de partage réel des tâches dans le couple. L'aménagement des horaires de travail est la solution préférée de plus de la moitié des

⁸⁴ Enquête ERFI de l'INED.

femmes (55%), tandis que l'allongement du congé maternité recueille l'approbation d'un tiers d'entre elles (36%) et l'augmentation des jours de congé pour enfants malades de 31%.

Quelques entreprises ont commencé à prendre des mesures structurelles spécifiques d'aménagement des horaires de travail. Pour cela, elles ont dû déroger à la logique industrielle d'organisation du temps de travail qui ignore les particularités individuelles et ne connaît que les exigences de la production de masse. En matière d'horaires de travail, cela se traduisait par l'imposition d'horaires collectifs rigides et obligatoires. Si la notion de flexibilité a été introduite, c'est avant tout pour permettre, dans une logique marchande ou connexionniste, l'ajustement de la production aux fluctuations de la demande. Cette flexibilité pilotée par la demande a accru les contraintes pesant sur les salariés en y ajoutant les conséquences déstabilisantes d'horaires irréguliers et imprévisibles. La prise en compte des exigences individuelles en matière d'horaires de travail contrevient à la fois à la logique industrielle et à la logique marchande. En outre, les organisations syndicales, traditionnellement porteuses de revendications collectives reprennent rarement des demandes individualisées. Lors des négociations sur les modalités d'application de la loi sur les 35 heures, les souhaits des salariés parents de jeunes enfants ont été rarement pris en compte par les institutions représentatives du personnel. Le changement qui s'amorce depuis quelques années dans ce domaine demeure embryonnaire (Daune-Richard *et al.*, 2008), bien que, selon l'enquête familles et employeurs réalisée par l'Insee et l'Ined en 2004-2005 (Pailhé, Solaz, 2009), 62% des employeurs d'entreprises de plus de 20 salariés considèrent qu'ils doivent aider leurs salariés dans ce domaine (Eydoux *et al.*, 2007). Malgré cela, peu d'entre eux offrent des aménagements d'horaires réguliers à leurs salariés en charge de jeunes enfants. Les aménagements horaires les plus fréquents sont ponctuels, ainsi, selon l'enquête familles et employeurs, 86% des employeurs déclarent que leurs salariés peuvent bénéficier d'aménagements le jour de la rentrée scolaire (Lefèvre *et al.*, 2008). Les entreprises consentent également à des arrangements individuels à la demande et au coup par coup, mais proposent rarement des aménagements permanents. Selon une exploitation statistique de l'enquête familles employeurs, à peine plus de 18% des entreprises mettent en œuvre des politiques de conciliation, qu'il s'agisse de possibilités de garde dans l'établissement, d'aides financières diverses aux parents, de congés exceptionnels ou de possibilités, en cas de difficultés, d'aménagements du temps de travail (Solignac, 2009).

L'exploitation de cette enquête confirme, qu'au-delà des dispositions des employeurs, l'offre faite aux parents de jeunes enfants d'aménagement des horaires de travail dépend des

contraintes temporelles propres aux entreprises. À cet égard, il y a de grandes différences entre les activités. Les contraintes ne sont de toute évidence pas les mêmes dans un atelier de confection, une agence bancaire, un établissement d'enseignement, un centre hospitalier et un restaurant.

Dans l'état actuel de la question en France, l'amélioration de l'offre de garde des enfants semble la voie prioritaire de progrès pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille. L'objectif devrait être, comme en Suède et au Danemark que toutes les familles se voient offrir une solution de garde gratuite. Cela impliquerait certes un investissement public considérable, mais, comme le démontre Esping-Andersen (2008), ce serait un investissement rentable car il permettrait d'augmenter sensiblement le taux d'emploi des femmes.

Aider les parents de jeunes enfants à concilier leur travail et leur vie familiale serait un progrès social considérable mais ne réglerait pas tous les problèmes d'aménagement du temps contemporains. Même sans charge d'enfant ou d'ascendant dépendant, l'astreinte à certains horaires atypiques handicape la participation à la vie sociale et pas seulement à la vie de famille. Comment par exemple participer à des activités associatives, civiques, sportives ou culturelles régulières quand on travaille le week-end ou selon des horaires décalés et, pire, irréguliers ? Ce problème qui concerne un nombre croissant de personnes mérite d'être posé non seulement au niveau de l'entreprise, mais au-delà, au niveau auquel il peut lui être trouvé une solution au moins partielle, celui de la commune. Les diverses solutions envisageables ne relèvent pas que de la volonté de l'employeur qui est lui-même souvent totalement contraint par le type d'activité qu'il exerce. Celui-ci peut au mieux alléger les contraintes, il ne peut pas s'en dégager et donc en dégager ses salariés. Une aide complémentaire de la collectivité s'avère indispensable. Actuellement les problèmes rencontrés par les salariés, hommes et femmes, pour concilier vie professionnelle et vie familiale sont rarement connus. Ils s'expriment parfois dans les entreprises mais sont ignorés des collectivités territoriales. Pour que soient imaginées et mises en œuvre les solutions aux problèmes rencontrés, la première démarche doit consister à les répertorier. Ce pourrait être la fonction d'un « bureau des temps » comme certaines municipalités en ont créé (Boulin, 2008). À partir d'une meilleure connaissance des problèmes rencontrés par les salariés en matière d'horaires, des dispositions nouvelles pourront être prises : adaptation des horaires des services administratifs et des transports en commun par exemple.

La solution à ce problème ne peut venir uniquement des entreprises et des salariés et ne relève pas du seul développement de systèmes de garde. Pour réduire les conflits entre travail et famille, les parents de jeunes enfants devraient bénéficier d'une large palette de moyens, sans craindre pour leur carrière professionnelle. Ce n'est qu'à cette condition qu'on pourrait parler d'un choix alors qu'aujourd'hui, le choix n'est qu'un choix par défaut. Mais peut-on demander aux entreprises de prendre à leur charge le coût de ces aménagements ? Certaines, celles notamment qui sont, du fait de leur activité, soumises aux horaires les plus décalés ou irréguliers ne peuvent offrir d'horaires aménagés. Il faut donc trouver d'autres solutions. Le congé parental rémunéré de longue durée est une des solutions adoptées en Suède avec une partie réservée aux hommes. Cela permet aux parents de garder leurs enfants à la maison pendant plusieurs mois, avant de les confier à la crèche mais a pour conséquence *de facto* d'handicaper les carrières des femmes dans les secteurs les plus fortement soumis à la concurrence (Brachet, 2007). La possibilité de prendre des congés rémunérés en partie pour s'occuper d'un enfant malade ou d'un parent dépendant devrait également être étendue, sans être à la charge des entreprises. Puisque certaines entreprises n'ont pas de marge de choix en raison de leurs activités et de leurs faibles moyens, il faut envisager que les femmes ou les hommes ayant des jeunes enfants ou la charge de parents dépendants, se voient proposer des emplois avec des horaires compatibles dans d'autres entreprises.

Tant que la vie de travail restera difficilement compatible avec la vie de famille et n'offrira pas la possibilité de consacrer suffisamment de temps aux enfants, les salariés comme les travailleurs indépendants éprouveront un déchirement qui les empêchera d'être bien dans leur travail et de s'y investir. Cette question bien qu'elle soit essentielle est trop peu prise en compte dans les relations sociales, et n'est au menu d'aucune négociation. Dans la mesure où il s'agit d'une question d'intérêt général qui dépasse les compétences des entreprises, ce devrait être aux pouvoirs publics, au niveau national et des collectivités territoriales de prendre des initiatives pour impulser une réflexion collective, afin d'analyser le problème et d'élaborer des solutions.

Conclusion

La campagne électorale des dernières présidentielles a marqué le retour en grâce officiel de la valeur travail, à nouveau célébrée après une disgrâce décennale, supplantée d'un côté par la préoccupation de l'emploi et de l'autre par la promesse d'une société de loisirs. Certes, les sondages l'attestaient, les Français, dans leur majorité, continuaient de voir dans le travail une valeur cardinale et un moyen d'épanouissement, tout en exprimant le souhait d'un meilleur équilibre entre temps de travail et les autres temps de vie. Malgré cela, pendant une quinzaine d'années, on n'a entendu parler que de disparition ou de fin du travail, conséquence imparable des progrès de productivité. Se profilait une société du temps libre vouée aux loisirs et aux activités civiques promise par la réduction continue de la durée du travail. Par ailleurs, dans un contexte de fort chômage, la préoccupation de l'emploi, promu priorité des priorités, aura fait oublier le travail, au point que, lorsque le mot travail était prononcé, c'était de l'emploi qu'il s'agissait. Ainsi la réduction de réduction de la durée du travail ne visait moins l'amélioration des conditions de travail que la création d'emplois.

La campagne électorale passée, la thématique du travail est restée en tête des préoccupations de l'opinion mais aujourd'hui la célébration de la valeur travail a pris une tonalité nouvelle et intrigante. En effet, le mot le plus fréquemment associé à celui de travail est désormais celui de souffrance. Ainsi, c'est par la voie sacrificielle que le travail fait son retour au sommet. Dans le discours présidentiel, le travail a été généralement associé à la peine et à l'effort censés lui conférer sa dignité, surprenante vision à une époque hédoniste. Par ailleurs, la question des suicides au travail a fait irruption, ainsi que la thématique du stress et des risques psychosociaux. Cette association du travail à la souffrance a été validée par le gouvernement qui s'est emparé du dossier et a incité les partenaires sociaux à négocier sur la prévention des troubles psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail. En phase avec ce nouvel air du temps, la presse et l'édition par une pléthore d'articles et d'ouvrages ne conjuguent le verbe travailler qu'associé à celui de souffrir.

Officiellement soucieux de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des troubles psychosociaux, le gouvernement actuel n'en poursuit pas moins son offensive idéologique contre la réduction de la durée du travail. Il s'est employé à vider de son contenu

la loi sur les 35 heures sans toutefois y parvenir complètement. Dans cette visée, il a défiscalisé les heures supplémentaires pour inciter les salariés à y recourir, mesure qu'il a maintenue malgré la hausse du chômage tandis qu'il projette de prolonger la durée de la vie active⁸⁵. Cette attitude a sa propre cohérence. Le travail, ou plus précisément, selon la terminologie en vigueur, la valeur travail est mise au-dessus de tout et, en particulier du temps libre, dans une vision moraliste qui a longtemps été celle de la droite en France, mais pour qu'il en soit ainsi, il faut que le travail soit acceptable, éventuellement fatigant et même pénible, sans cependant infliger une souffrance telle qu'il en deviendrait insupportable. Le travail rêvé des thuriféraires inconditionnels de la valeur travail, serait ainsi celui qui pourrait être, sans dommage autre qu'« une bonne fatigue », prolongé bien au-delà des durées légales actuellement en vigueur.

Seule une analyse précise du travail réel et de la relation au travail peut permettre de sortir du discours idéologique actuel. Certes, les Français sont attachés au travail comme valeur, mais ils sont également critiques à l'égard de leurs conditions de travail. On ne peut sortir de cette contradiction en survalorisant un travail fantasmé sans rapport avec le travail réel. Cette posture ne peut qu'accentuer le mal. Ce n'est pas par plus de dévotion ou de dévouement qu'on peut espérer guérir les maux dont se plaignent les travailleurs, mais d'abord par une conscience plus juste de ce qu'est la réalité du travail afin d'avoir prise sur elle. J'ai fait l'hypothèse que la méconnaissance de la réalité actuelle du travail et le décalage entre représentation et réalité, contribuent au malaise et interdisent d'y remédier. La transformation du travail au cours des trois dernières décennies et notamment le passage de l'ère industrielle à l'ère servicielle et ce que cela implique en termes de conditions et de relation de travail n'ont pas été pris en compte. La représentation dominante demeure celle du travail industriel. Seule a changé la manière d'exprimer la pénibilité. Pour exprimer l'excès de charge mentale et/ou morale et de la pression psychique qui a pris la place de la charge physique, le terme de souffrance a pris le pas sur celui de pénibilité. Mais cette terminologie, si elle suscite émotion et compassion, est inapte à rendre compte des difficultés nouvelles auxquelles font face les travailleurs et à déboucher sur des propositions susceptibles de les traiter. Il est malheureusement à craindre que les mêmes représentations anachroniques et/ou inadaptées

⁸⁵ +Les dispositions de la « loi Tépà » en faveur des heures supplémentaires et de la loi « Pa » en faveur de la renonciation à des jours de congé n'ont pas eu le succès attendu, peu d'entreprises ont demandé à leurs salariés d'accroître les heures supplémentaires et peu de salariés ont accepté de les augmenter ou de renoncer à des jours de congés. Néanmoins, l'augmentation du recours aux heures supplémentaires qui a concerné 20% des salariés s'' »st faire parfois au détriment de l'emploi. La moitié des entreprises, en termes d'effectifs qui ont accru leurs heures supplémentaires déclarent l'avoir fait de préférence au recours à l'intérim (Chagny, Gonzalez, Zilberman, 2010)

continuent à dominer la scène longtemps encore. Il faut espérer qu'elles auront de moins en moins d'écho et, qu'un jour, elles disparaîtront. Mais nous n'en sommes pas là. Si on ne peut dissiper dès maintenant la brume qui entoure la scène du travail, on peut néanmoins s'attaquer aux problèmes les plus préoccupants en proposant des pistes de traitement. J'en ai étudié quatre dans ce mémoire : la sécurisation des parcours professionnels, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les conditions de travail et la reconnaissance du travail.

J'ai suffisamment traité ces questions pour ne pas avoir à y revenir ici, je tiens seulement à réaffirmer l'absolue nécessité d'un engagement de la puissance publique dans ce domaine, non pas, par le biais d'incitations ou de pénalités financières, selon le dogme néolibéral, mais par une intervention politique multiforme. Certes, les partenaires sociaux ont un rôle décisif à jouer à la fois pour formuler un questionnement pertinent, pour exercer une pression sur les directions d'entreprises et les pouvoirs publics et pour faire des propositions. Mais leur mobilisation ne saurait suffire car l'ampleur des problèmes posés excède leurs capacités d'action qui, dans la période actuelle, sont limitées par deux tendances lourdes et durables : la mondialisation et la baisse de la taille moyenne des établissements. La concurrence mondiale aigüe à laquelle sont soumises les entreprises les contraint à mobiliser leurs forces et leurs capacités pour conquérir de nouveaux marchés et contenir les assauts de leurs concurrentes. Contraintes de s'adapter au plus vite à une évolution souvent imprévisible des marchés, sans visibilité de long terme, elles n'ont plus les moyens ni les capacités suffisants pour assurer une sécurité de l'emploi durable à leurs salariés. La faiblesse de la taille de la plupart de leurs établissements et la concurrence acharnée à laquelle elles participent limite leur vision stratégique et leur capacité d'intervention. La faiblesse des organisations de salariés et leur division ne leur permettent pas plus que l'expression de mises en garde sur les questions les plus sensibles sans moyens de mener une action d'ampleur suffisante pour déboucher sur des solutions.

Pour autant les acteurs sociaux ne doivent pas se désengager du chantier de l'amélioration des conditions de travail. Leur implication et leur mobilisation demeurent absolument nécessaires mais seule la puissance publique dispose de l'autorité et des moyens humains, intellectuels et financiers suffisants pour une action efficace. Elle est en outre la seule à avoir la capacité et la légitimité pour élaborer une vision du bien commun. On peut prendre pour exemple le problème de la précarité professionnelle. L'incertitude qui pèse sur les carrières professionnelles limite l'horizon des personnes et réduit leurs capacités à se projeter dans l'avenir. Le déclassement définitif de milliers de salariés crée une situation dans laquelle il

peut être impossible de retrouver un emploi de même niveau que celui qui a été perdu. Cela génère la défiance de tous envers tous et mine la cohésion sociale, affaiblit l'investissement des salariés dans le travail, invalide leurs projets et les incite au retrait et au final fragilise leur confiance en leurs propres capacités et les dévalorise à leurs propres yeux.

Seuls les pouvoirs publics, au sens large, incluant les collectivités territoriales, ont les capacités et la légitimité nécessaires pour garantir une certaine sécurité des parcours professionnels. De même qu'ils garantissent la sécurité des personnes, de même ils ont les moyens d'assurer en dernier ressort des parcours professionnels évolutifs préservés de longues périodes d'inactivité ou de déclassement, en atténuant les effets des licenciements et du chômage et en offrant les moyens d'accès à une qualification supérieure ou à une nouvelle carrière. En se faisant ainsi le garant de la sécurité professionnelle, les pouvoirs publics demeurent dans leur rôle. La garantie apportée en termes de parcours professionnels consisterait à offrir un revenu de remplacement pendant les périodes de chômage, des formations permettant le retour à un emploi d'un niveau au moins équivalent à l'ancien. Cette garantie ne met pas en cause la liberté de gérer des chefs d'entreprises mais assure aux salariés le maintien d'un revenu décent et l'aide nécessaire pour l'accès à un emploi convenable. Par cette intervention les pouvoirs publics contribueraient également au maintien de la cohésion sociale menacée par la généralisation de la concurrence.

Dans les autres domaines : risques psychosociaux, conciliation vie professionnelle, vie familiale notamment, l'intervention des pouvoirs publics est également indispensable pour organiser la réflexion et la concertation qui devrait déboucher sur un diagnostic partagé et des propositions d'action. L'État seul, avec l'appui éventuel des collectivités territoriales a le pouvoir d'élaborer un cadre de régulation et de l'appliquer. Enfin, lui seul a également les moyens de créer des institutions *ad hoc* et de les doter des ressources nécessaires. Ce recours à l'État n'est nullement contradictoire avec l'action des acteurs sociaux. Elle en est le garant et le complément en leur offrant le cadre stable d'intervention dont ils ne disposent pas aujourd'hui.

Bibliographie

À l'écoute des Français au travail (avril 2005) Capgemini Consulting

Adam Barbara, 1990, *Time and Social Theory*, Philadelphie, Temple University Press.

Amar Michel, 2010, « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première*, n° 1228, avril.

Anact, 2007, *Les salariés face aux nouvelles exigences du travail* (sondage TNS Sofres)

Ananian Sévane, Robert-Bobée Isabelle, 2009, « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », *Études et résultats*, n° 678, DREES, février.

Applebaum Herbert, 1992, *The Concept of Work*, Albany, State University of New York Press.

Arendt Hannah, 1961, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy, traduction par Georges Fradier de *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press.

Aron Raymond, 1962, *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard (réédition, Coll. Idées, 1968).

Askenazy Philippe, 2004, *Les désordres du travail*, La République des Idées, Paris, Le Seuil.

Bailleau Guillaume, 2009, « L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2007 », *Études et résultats*, n° 681, DREES, février.

Barbier, Jean-Claude, 2007, « [Au-delà de la 'flex-sécurité', une cohérence sociétale solidaire au Danemark](#) », in Paugam S., dir., *Repenser la solidarité, l'apport des sciences sociales*, Paris : PUF, p. 473-490.

Baudelot Christian, Gollac Michel, 1997, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee première*, n° 560.

Baudelot Christian, Gollac Michel, 2003, *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.

Bauer Denise, 2007, « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Études et résultats* n° 570, DREES, avril.

Bauer Denise, 2009, « Comment les parents s'arrangent pour garder les enfants en cas d'imprévu », *Études et résultats* n° 694, DREES, juin.

Baverez Nicolas, 2003, *La France qui tombe : Un constat clinique du déclin français*, Paris, Perrin.

Beck Robert, 1997, *L'Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Paris, Editions Ouvrières.

- Bell Daniel, 1988, "Work and its discontents" in Bell, *The End of Ideology*, rééd., Mass., Harvard University Press, 1988, p. 230, traduction française *La fin de l'idéologie*, Paris, PUF, 1997.
- Boisard Pierre, 2009, *Le nouvel âge du travail*, Paris, Hachette Littérature.
- Boisard Pierre, 2008 a, *Social Cohesion in a Globalizing Era*, Communication au Fourth Meeting Capright, Göttingen.
- Boisard Pierre, 2008 b, « La cohésion sociale à l'ère de la mondialisation » *Droit social*, n° 12, décembre, p. 1225-1231.
- Boisard Pierre, 2007, *Sortir du chômage*, Paris, éd .Mango.
- Boisard Pierre, 2004, *Working Time Policy in France*, Centre d'études de l'emploi, Document de travail n° 34.
- Boisard Pierre *et al.*, 1997, *Le travail quel avenir ?* Paris, Folio essais, Gallimard.
- Boisard Pierre, 1996, *L'Aménagement du temps de travail*, Que sais-je ?, Paris, Presses universitaires de France
- Boltanski Luc, 1982, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- Boltanski Luc, Chiapello Ève, 1995, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Boltanski Luc, Thévenot Laurent, 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bomsel Olivier, 2010, *L'économie immatérielle*, Paris, Gallimard.
- Boulin Jean-Yves, 2008, *Ville et politiques temporelles*, Paris, La Documentation française.
- Brachet Sara, 2007, « Les résistances des hommes à la double émancipation Pratiques autour du congé parental en Suède » *Sociétés contemporaines* n° 65, p. 175-197.
- Bréchon Pierre, 2002, « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP) : apports et limites », *L'Année sociologique*, vol. 52, n° 1, p. 105-130.
- Bréchon Pierre, Tchernia Jean-François, 2009, *La France à travers ses valeurs*, Paris, Armand Colin.
- Bressé Sophie, Le Bihan Blanche, Martin Claude, 2007, « La garde des enfants en dehors des plages horaires standard », *DREES, Études et Résultats*, n° 551, janvier.
- Brown Wendy, 2007, *Les habits neufs de la politique mondiale*, Paris, Les Prairies ordinaires.
- Bué Jennifer, 2002, « Temps partiel des femmes entre "choix" et contraintes », *Premières informations, premières synthèses*, n° 08.2, février.
- Bué Jennifer, Coutrot Thomas, 2009, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories » *Premières informations, premières synthèses*, n° 22.2, mai.
- Bué Jennifer, Coutrot Thomas, Guignon Nicole, 2008, « L'évolution des conditions de travail », *L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008*, INSEE, p. 61-70.
- Bué Jennifer, Coutrot Thomas, Hamon-Cholet Sylvie, Vinck Lydie, 2007, « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail » [*Premières informations, premières synthèses*, n° 1.2](#), janvier.

- Bué Jennifer, Sandret Nicolas, 2007, « Contact avec le public : prés d'un salarié sur quatre subit des agressions verbales », DARES, *Premières informations premières synthèses*, n° 15.1, avril.
- Butler Judith, 1997, "Merely Cultural", *Social Text*, 52/53, Fall/Winter pp. 265-277.
- Caillé Alain (dir.) 2007, *La quête de reconnaissance nouveau phénomène sociale total*, Paris, La Découverte.
- Calvet Louis-Jean, Véronis Jean, 2008, *Les mots de Nicolas Sarkozy*, Paris, Le Seuil.
- Castel Robert, 1998 in *Le monde du travail*, Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot et Danièle Linhart, Paris, éd. La Découverte, p. 50-60.
- Castel Robert, 2009, *La montée des incertitudes*, Paris, Le Seuil.
- Centre d'analyse stratégique, 2007, *Rapport sur le service public de la petite enfance*.
- CERC, 2005, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n° 5, La Documentation française.
- CERC, 2006, *La France en transition 1993-2005*, Rapport n° 7, Paris, La Documentation française.
- CERC, 2008a, *Les services à la personne*, Rapport n° 8, Paris, La Documentation française.
- CERC, 2008b, *La Cohésion sociale*, dossier n° 3.
- Chagny Odile, Gonzalez Lucie, Zilberman Serge, 2010, « Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de RTT », *Dares Analyses*, n° 29.
- Charpentier P., Huyghues Despointes H., Lallement M., Lefresne, F., Loos-Baroin J., Turpin-Hyard N., 2004, « Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ? », *La Revue de l'IREs*, n° 44, p. 3- 37.
- Chateaubriand François- René, 1849, *Mémoires d'outre-tombe*, livre 42, Paris, LGF, tome 4.
- Chauvet Éric, « Les salariés, le travail et l'entreprise », in *L'État de l'opinion 2006*, TNS SOFRES, Le Seuil, p. 103-120.
- Clot Yves, 2010, *Le travail à cœur*, Paris, La Découverte
- Clot Yves, 2008, *Travail et pouvoir d'agir*, Le travail humain, Paris, PUF.
- Cohidon C., Geoffroy-Perez B., Fouquet A., Le Naour C., Goldberg M., Imbernon E., 2010, *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles*. Saint-Maurice : Institut de veille sanitaire, avril, 8p. Disponible sur : www.invs.sante.fr
- Collin Denis, 2000, *La fin du travail et la mondialisation : Idéologie et réalité sociale*, Paris, L'Harmattan.
- Commission européenne, 2007, *La réalité sociale européenne*, Rapport sur l'Eurobaromètre spécial 273, vague 66.3.
- Copé Jean-François, Méhaignerie Pierre, 2009, *Rapport de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail*, Assemblée nationale.

- Cottet Vincent, 2010, « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois », *INSEE Première*, n° 1289, avril.
- Cotis Jean-Philippe, 2009, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France. Rapport au Président de la République*, INSEE.
- Coutrot Thomas, 2004, « Le télétravail en France », *Premières informations premières synthèses*, n° 51.3.
- Daune-Richard Anne-Marie, Odena Sophie, Petrella Francesca, 2008, « L'engagement des entreprises dans l'accueil des jeunes enfants », *Recherches et Prévisions*, n° 92, juin, p.61-71.
- Davoine Lucie, Méda Dominique, 2008, *Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?*, CEE, Document de travail n° 96-1.
- Debout Michel, Larose Christian, 2003, *Violences au travail*, Paris, éditions de l'Atelier.
- Dejours Christophe, 1998, *Souffrance en France*, Paris Le Seuil.
- Deloffre A., Rioux L., 2004, "Do Workers Correctly Assess their Job Security? A European Comparison." *Mimeo*, CERC.
- Delors Jacques, Dollé Michel, 2009, *Investir dans le social*, Paris, Odile Jacob.
- Delpla Jacques, Wyplosz Charles, 2007, *La fin des privilèges. Payer pour réformer*, Paris, Ed. Hachette littérature.
- Direction général du Travail, 2009, *Conditions de travail, bilan 2008*.
- Domens Jérôme, 2009, « L'intérim en 2008 : recul marqué de l'intérim », DARES, *Premières informations, premières synthèses*, n° 27.4, juin.
- Dubet François, 2006, *Injustices, l'expérience des inégalités au travail*, Paris, éditions du Seuil.
- Dubet François, 2008, « Injustice et Reconnaissance », *Esprit*, n° 7, juillet, p. 144-159.
- Duclos Laurent, 2009 « La flexicurité et la question des sécurités adéquates », *La Revue de l'IRES*, n° 63, p. 35-62.
- Duflo Esther, 2010, *Le développement humain*, coll. La République des idées, Paris, Le Seuil.
- Duval Guillaume, 2008, *Sommes-nous des paresseux ?*, Paris, Le Seuil.
- Ehrenberg Alain, 2010, *La société du malaise*, Paris, Odile Jacob.
- Esping Andersen Gøsta, 2008, *Trois leçons sur l'État-providence*, La République des idées, Paris, Le Seuil.
- Estrade Marc Antoine, Méda Dominique, Orain Renaud, 2001, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations, premières synthèses*, n° 21.1, Mai.
- Estrade Marc-Antoine, Ulrich Valérie, 2002, « Réduction du temps de travail et réorganisation des rythmes de travail. », *Données sociales – La société française*, Insee, p. 301-308.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, *Fourth European working conditions survey*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005/index.htm>
- European Parliament and Council Regulation, 2006, "REGULATION (EC) No 1907/2006", *Official Journal of the European Union L 396 of 30 December 2006*.
- Euzenat Damien, 2009, « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 50.2, décembre.
- Eydoux Anne, Gomel Bernard, Letablier Marie-Thérèse, 2007, *Œuvres sociales et petits arrangements. Quelle action des entreprises en direction des familles ?*, Journées de sociologie du travail, Londres, 20-22 juin.
- Eymard-Duvernay, François, 2004, *Économie politique de l'entreprise*, Paris, coll. Repères, n° 392, La Découverte.
- Fabre Virginie, Vicard Augustin, 2009, « Que faut-il faire pour aider les allocataires du RMI à retrouver un emploi ? Le point de vue des bénéficiaires. », *Premières informations premières synthèses*, DARES, n° 27.2.
- Fagnani Jeanne, 1998, « Lacunes, contradictions et incohérences des mesures de conciliation travail/famille. », *Droit social*, n° 6, juin, p. 596-602.
- Fagnani Jeanne, Letablier Marie-Thérèse, 2003, « [La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ?](#) », *Premières informations, premières synthèses*, n° 01.2, janvier.
- Ferreras Isabelle, 2007, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presse de Sciences Po.
- Ferry Jean-Marc, 1995, *L'allocation universelle. Pour un revenu de citoyenneté*, Cerf.
- Flacher Bruno, 2002, *Travail et intégration sociale*, Bréal.
- Florida Richard, 2002, *The Rise of the Creative Class. And how it's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*, New-York, Basic Books.
- Floury Marie-Christine, Rouxel Corinne, Vinck Lydie, Magaud-Camus Isabelle, 2006, « La manutention manuelle des charges en 2003: la mécanisation n'a pas tout réglé. », *Premières informations, premières synthèses*, Mars, n° 11.3
- Forrester Viviane, 1996, *l'Horreur économique*, Fayard, Paris.
- Foucault Michel, 1979, cours au Collège de France, publié en 2004 in *Naissance de la biopolitique*, Gallimard, Paris.
- Fourastié Jacqueline, Béatrice Bazil, 1994, *Jean Fourastié entre deux Mondes. Mémoires en forme de dialogues avec sa fille Jacqueline*, Paris, Beauchesne éditeur.
- Fourastié Jean, 1949, *Le Grand Espoir du XXe siècle. Progrès technique, progrès économique, progrès social*. Paris, Presses Universitaires de France, Réed 1989 collection Tel Gallimard
- Fraser Nancy,- 2000, "Rethinking Recognition", *New Left Review*, 3: 107-120.

- Fraser Nancy, Honneth Axel, 2003, *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*, Verso Books.
- Freyssinet Jacques, 2007), « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : un avenir incertain », *La Revue de l'IRE*, n° 54, p. 3-39.
- Friedmann Georges, 1956, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- Frydman Carola, Saks Raven E., 2009, "Executive Compensation: A New View from a Long-Run Perspective, 1936-2005" Forthcoming at *Review of Financial Studies*.
- Garner Hélène, Méda Dominique, Senik Claudia, 2004, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », [*Premières informations, premières synthèses*, n° 50.3](#), décembre.
- Garner Hélène, Méda Dominique, Senik Claudia, 2005, *La place du travail dans l'identité*, DARES, [Document d'études n° 92](#).
- Gautié Jérôme, 2003, « Marché du travail et protection sociale : quelles voies pour l'après-fordisme ? » *Esprit*, novembre ; p 78-115.
- Gautié Jérôme, 2006, « Flexibilité et/ou insécurité : la France en quête d'un modèle », *Cahiers français* n° 330, p. 91-95, La Documentation française.
- Ginsbourger Francis, 2010, *Ce qui tue le travail*, Paris, Michalon.
- Giret Jean-François, Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda, 2006, « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales*, INSEE, p. 307-314.
- Givord Pauline, 2005, « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389, p. 129-143.
- Godechot Olivier, 2007, *Working rich : Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, Paris, La Découverte.
- Gollac Michel, Volkoff Serge, 2000, *Les conditions de travail*, Repères n° 301, Paris, La Découverte.
- Graves Robert, 1967, *Les mythes grecs*, Paris, Fayard.
- Guignon Nicole, Hamon-Cholet Sylvie, 2003, « Au contact avec le public, des conditions de travail particulières », *Premières informations, premières synthèses*, n°09.3, février.
- Guignon Nicole, Niedhammer Isabelle, Sandret Nicolas, 2008, Les facteurs psychosociaux au travail Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003, *Premières informations, premières synthèses*, n°22.1, Mai.
- Hanique Fabienne ; 2008, « Les guichetiers de la Poste sont-ils stressé ? Contribution à son acception sociologique. », in Marie Buscatto, Marc Lorient, Jean-Marc Weller, *Au-delà du stress au travail*, Paris, éditions Érès, p. 155-183.
- Harribey Jean-Marie, 1998, « Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts », *Économie et Sociétés* série « Économie du travail », AB, n° 20, 3, p. 5-59.
- Hazards Magazine*, 2008, n° 101, janvier - mars
- Hegel G. W. F. 2002, *Phénoménologie de l'esprit*, traduction de Gwendoline Jarczyk et Pierre-Jean Labarrière, Gallimard, folio Essais, Edition originale 1807.

- Hirigoyen Marie-France, 1998, *Le Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paris, Syros.
- Hodgkinson Tom, 2004, *How to be Idle*, London, Hamish Hamilton.
- Honneth Axel, 2000, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Le Cerf, 2000.
- Honneth Axel, 2002, « Reconnaissance et justice », *Le Passant ordinaire*, N° 38, janvier février.
- Honneth Axel, 2006, *La société du mépris*, édition établie par Olivier Voirol, Paris, La Découverte.
- Hugo Victor, 1973, *Les Contemplations*, Paris, Gallimard, Poésies, première édition 1858, Paris, Librairie Hachette.
- Illouz Eva, 2006, *Les sentiments du capitalisme*, traduit par Jean-Pierre Ricard, Paris, Le Seuil.
- INRS ; 2008, [Les troubles musculosquelettiques \(TMS\) du membre supérieur](#).
- Institut Manpower, 2006, *1^{er} Observatoire des acteurs du travail*.
- Institut Manpower, 2006, *Le Travail. Les Français y croient-ils encore ?*, éditions d'Organisation.
- Jacob Annie, 1994, *Le travail, reflet des cultures. Du sauvage indolent au travailleur productif*, Paris, PUF.
- Jeanet Aurélie, 2007, *Se représenter le travail. Approche socio-anthropologique des représentations sociales du travail et de l'entreprise*, XI^{èmes} Journées internationales de Sociologie du Travail, Londres, 20-22 juin.
- Karasek R.-A. (1979), « Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Lachmann Henri, Larose Christian, Pénicaud Muriel, 2010, *Bien-être et efficacité au travail*, Rapport fait à la demande du Premier ministre.
- Lallement Michel 2007a, *Le travail, une sociologie contemporaine*, Folio essais, Paris, Gallimard.
- Lallement Michel, 2007b, « Qualités du travail et critique de la reconnaissance », in Alain Caillé (dir.), *La quête de reconnaissance nouveau phénomène sociale total*, Paris, La Découverte, p. 71-88.
- Landais Camille, 2007, *Les hauts revenus en France (1998 – 2005). Une explosion des inégalités ?*, Paris School of Economics.
- Landes David S, 1969, *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*, Cambridge University Press, traduction française, 2000, *L'Europe technicienne ou le Prométhée libéré*, Paris, Gallimard.
- Larrouturou Pierre, 2009, *Crise : la solution interdite*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Lazarus Richard S., Folkman Susan, 1984, *Stress, Appraisal and Coping*, New-York, Springer.

- Le Blanc Guillaume, 2009, *L'invisibilité sociale*, Paris, PUF, Pratiques théoriques.
- Le Blanc Guillaume, 2007, « Le travail comme valeur ou comme labeur », *Esprit*, novembre, p. 138-142.
- Leblanc Gérard, 1996, « La disparition du travail », *Images documentaires*, n° 24, p. 49-55.
- Lefèvre Cécile, Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2008, « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale. », *Recherches et Prévisions*, n° 92, juin, p. 21-31.
- Légeron Patrick, 2001, *Le stress au travail*, Paris, éditions Odile Jacob.
- Le Goff Jean-Pierre, 1999, *La Barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*, Paris, éditions La Découverte..
- Lemke Thomas, 2001, “‘The birth of bio-politics’: Michel Foucault’s lecture at the Collège de France on neo-liberal governmentality”, *Economy and Society*, 30(2): 190-207.
- Le Goff Jean-Pierre, 2008, *La France morcelée*, Folio actuel, Paris, Gallimard.
- Lesnard Laurent, 2006a, « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », *Données sociales – La société française, édition 2006*, Insee, p. 371-378.
- Lesnard Laurent, 2006b, « Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple », *Données sociales – La société française, édition 2006*, Insee, p. 379-384.
- Leydet Dominique, Pourtois Hervé, 2005, « Pluralisme et conflit dans les théories contemporaines de la démocratie », *Archives de philosophie du droit*, tome 49, p. 71-92.
- Leymann Heinz, 1996, *Mobbing. La persécution au travail*, Paris, éditions du Seuil.
- Macé Éric ; 2006, *La société et son double. Une journée ordinaire de télévision*, Paris, Armand Colin.
- Machu Laure, Omnés Catherine, Pitti Laure, 2009; « Introduction » in *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention*, Catherine Omnés et Laure Pitti (dir.), Presses Universitaires de Rennes, p.7-18.
- Maier Corinne, 2004, *Bonjour paresse : De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*, éditions Michalon.
- Mainguené Alice, Martinelli Daniel, 2010, « Femmes et hommes en début de carrière », *INSEE Première*, n°1284, février.
- Marchand Olivier, Thélot Claude, 1997, *Le Travail, 1800 – 2000*, Paris, Nathan.
- Méda Dominique, 1995a, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Méda Dominique, 1995b, « La fin de la valeur travail ? », *Esprit*, n° 8-9, août septembre, p. 75-93.
- Méda Dominique, 1996, « Travail, emploi, activité : de quoi parle-t-on ?, *Données sociales* INSEE, p. 104-109.
- Méda Dominique, Orain Renaud, 2002, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : premières évaluations. » *Données sociales*, INSEE, p. 461-465.

- Méda Dominique, Wierink Marie, Simon Marie-Odile, 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant. », *Premières informations, premières synthèses*, n° 29.2, juillet.
- Menger Pierre-Michel, 2009, *Le Travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, EHESS Gallimard Seuil.
- Mothé Daniel, 1997, *L'utopie du temps libre*, Paris, Esprit.
- Nasse Philippe, Légeron Patrick, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Paris, La Documentation française, 2008.
- OCDE, 2004, *Perspectives de l'emploi*.
- Pailhé Anne, Solaz Anne, dir., 2009, *Entre famille et travail*, Paris, INED, La Découverte.
- Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2006, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n° 426, septembre.
- Paoli P., Merllié, D., 2001, *Third European survey on working conditions — 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, , Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
<http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0121.htm>
- Parent-Thirion Agnès *et al.*, 2008, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail.
- Parodi Maxime, 2004, « Les transformations des conditions de travail des ouvriers », *Revue de l'OFCE*, n° 88, janvier, p. 185-201
- Pélisse Jérôme, 2002, « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles. » *Travail et Emploi*, N° 90, p. 7-21.
- Perret Bernard, 1995 *L'avenir du travail*, Paris, Le Seuil
- Philippon Thomas, 2007, *Le capitalisme d'héritiers*, Paris, La République des Idées, Le Seuil.
- Pioter Françoise, 2007, *Emploi et travail, le grand écart*, Paris, Armand Colin.
- Postel-Vinay Fabien, Saint-Martin Anne, 2004, « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 372, p. 41-59.
- Powell Walter, Smith-Doerr Laurel, 1994, "Networks and Economic Life" in Neil Smelser et Richard Swedberg, ed., *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press.
- Prunier-Poulmaire Sophie (dir.), 2009, *Le travail révélé*, Paris, éditions Intervalles.
- Reich Robert, 1997, *L'économie mondialisée*, Paris, Dunod.
- Revault d'Allonnes Myriam, 2008, *L'homme compassionnel*, Paris, Le Seuil.
- Ricœur Paul, 2004, *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Stock.
- Rifkin Jeremy, 1996, *La fin du travail*, Paris, La Découverte.
- RNV3P, 2007, *Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles, Rapport d'activité 2006*, Afsset.

Rosanvallon Pierre, 1995, *La nouvelle question sociale, repenser l'Etat providence*, Paris, Seuil.

Saint-Vincent M, Toulouse G., Bellemare M., Démarches d'ergonomie participative pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques : bilan et réflexions.» *Pistes* (Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé), vol. 2, no 1, mai 2000, www.pistes.ugam.ca/v2n1/articles/v2n1a5.htm .

Salman Scarlett, 2008, « Fortune d'une catégorie : la souffrance au travail chez les médecins du travail », *Sociologie du travail* n° 50, p. 31-47.

Sauvy Alfred, 1980, *La machine et le chômage : les progrès techniques et l'emploi*, Paris, Dunod/Bordas.

Schnapper Dominique, 1997, *Contre la fin du travail, entretiens avec Philippe Petit*, Paris, Textuel.

Séguin Sébastien, 2006, « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2004 : quatre salariés sur dix son à temps partiel, sous un contrat à durée déterminée ou aidé », *Premières Synthèses*, n° 07.2, février.

Sennet Richard, 2003, *Le travail sans qualités*, Paris, 10-18, traduction de Pierre-Emmanuel Dauzat, de *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, 1998.

Sennett Richard, 1979, *Les tyrannies de l'intimité*, traduction d'Antoine Berman et Rébecca Folkman, Paris, Le Seuil, édition originale *The Fall of Public Man*, 1974.

Sobel R, 2004, « Travail et reconnaissance chez Hegel », in De la reconnaissance Don, identité et estime de soi, *Revue du MAUSS semestrielle*, n° 23, p. 196-210.

Solignac Matthieu, 2009, *Les politiques de conciliation vie professionnelle / vie familiale menées par les employeurs : élaboration d'une typologie des établissements de l'Enquête Familles – Employeurs*, INED, Documents de travail, n° 161.

Sondage TNS SOFRES du 28 avril 2006. Étude réalisée le 18 avril 2006 auprès d'un échantillon national de 1 000 personnes représentatif de l'ensemble de la population âgée de 18 ans et plus. »

Stanziani Alessandro (dir.), 2010, *Le travail contraint en Asie et en Europe, XVII^{ème} – XX^{ème} siècle*, Paris, éditions de la Maison des sciences de l'Homme.

Stevanovic Biljana, Mosconi Nicole, 2007 ; « La représentation des métiers chez les adolescent(e)s scolarisé(e)s au collège et au lycée », *Travail et Emploi*, N° 109, p. 69-80.

Saint-Vincent Marie, Toulouse Georges, Bellemare Marie, 2000, [Démarches d'ergonomie participative pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques : bilan et réflexions](http://www.pistes.ugam.ca/v2n1/articles/v2n1a5.htm), *Pistes*, Vol. 2, n° 1 ; mai.

Taylor Charles, 1994, "The Politics of Recognition", Amy Gutmann ed., *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton University Press.

Taylor Frederik W., 1957, *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod

Tchernia, Jean-François, (2005), « Les jeunes Européens et leur rapport au travail », in *Les jeunes Européens et leurs valeurs*, Paris, Éditions La Découverte, p. 205-228.

The National Labor Committee, 2010, [*China's Youth Meet Microsoft. KYE Factory in China Produces for Microsoft and other U.S. Companies*](#), Pittsburgh.

Théry Laurence (dir.), 2006, *Le travail intenable*, Paris, La Découverte

Timbeau Xavier, 2002, « Le Partage de la valeur ajoutée en France », *Revue de l'OFCE*, n° 80, p. 63-85.

Trancart Danièle, Georges Nathalie, Méda Dominique, 2009, « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », in Pailhé, Solaz, dir., *Entre famille et travail*, Paris, INED, La Découverte, p. 55-78.

Ughetto Pascal, 2007, *Faire face aux exigences du travail contemporain - Conditions du travail et management*, Lyon, ANACT.

Vaillant Nicolas Gérard Vaillant, Wolff François-Charles, 2010, *Stress, anxiété et dépression au travail. Existe-t-il des différences entre entreprises ?*, Document de travail 2010/13, Nantes, Lemma.

Vérin, Hélène, 1982, *Entrepreneurs, entreprises. Histoire d'une idée*, Paris, PUF.

Villermé Louis-René, 1840, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Jules Renouard et C^{ie}, 2 tomes.

Vivant Elsa, 2006, « La Classe créative existe-t-elle ? », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 101 « Économies, connaissances, territoires », novembre, p. 155-161.

Weber Max, 1995, *Économie et société*, première édition française, 1971, Pocket, Paris, Plon.